


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a woman in a red and white dress, possibly a saint or a personification of wisdom, seated on a white horse. Above her is a golden crown with a cross on top. To the left and right of the crown are two red lions rampant. The background of the seal is light blue with yellow architectural elements like columns and towers. The Latin motto "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACACIETI" is inscribed around the top inner edge, and "CETERAS UNIVERSITATIS CONCENTRATA" is at the bottom. The entire seal is rendered in a light, semi-transparent style.

**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA
INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS**

JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA
INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS**

TESIS

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

JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2012

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

DECANO:	Lic. BonergeAmilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Lic. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Lic. Palo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

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).

Bufete Profesional

Licenciado Javier Oswaldo Villatoro Morales
4 calle 7-53 Zona 9. Tel. 7920-8730, Y 2361-6893
Edif. Torre Azul, 6o. Nivel, Of. 605
Ciudad de Guatemala.



Guatemala, 31 de octubre de 2005.

Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala.




Señor Decano:

Lo saludo muy cordialmente, me dirijo a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que por resolución emanada de esa Decanatura, de fecha 20 de mayo de 2004, se me nombró como **ASESOR de TESIS** del bachiller **JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ**, quien elaboró la investigación intitulada: **“ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS”**.

En la presentación del trabajo, se formularon varias sugerencias al Bachiller **LETONA DÍAZ**, las cuales fueron tomadas en cuenta para la presentación final de esta investigación.

Opino que el trabajo de tesis del bachiller **JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ**, es de mucha importancia y cumple con los requisitos reglamentarios establecidos para ser aceptado, en consecuencia, se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, para que sirva de base a los Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis.

De usted deferentemente,


Javier Oswaldo Villatoro Morales
ABOGADO Y NOTARIO
Licenciado JAVIER OSWALDO VILLATORO MORALES
Abogado y Notario
Col. No. 5,179



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de julio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **TOBIÁS NICOLÁS GUDIEL AVILA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ**, Intitulado: **“ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS”**.

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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



LIC. TOBIÁS NICOLÁS GUDIEL AVILA.
ABOGADO Y NOTARIO
 4ª. C. 7-53 zona 9, Edificio "Torre Azul", 2º nivel, Oficina 202.
 Tels.: 2361-0758; 5308-5479.

Guatemala, 11 de octubre de 2011.

Lic. CARLOS CASTRO MONROY
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Ciudad.



Licenciado Castro:

En cumplimiento del nombramiento como Revisor de Tesis, del Bachiller **JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ**, me dirijo a usted, con el objeto de informar sobre la revisión y expongo lo siguiente:

El trabajo de tesis presentado por el postulante se titula **ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS**, investigación que al revisarla generó adiciones y supresiones de fondo y de forma para mejorar su contenido.

- I) El Bachiller **JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ**, trabajó bajo mi dirección, realizando las sugerencias, recomendaciones y correcciones para mejorar la investigación de mérito, considerando la importancia que reviste el análisis de los tribunales de conciliación y arbitraje en el derecho colectivo.
- II) El contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ameritó ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la revisión efectuada; circunstancia académica que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
- III) Se pudo determinar, al revisar el trabajo de mérito, que la metodología y técnicas utilizadas se dio en forma alterna, y que inicialmente se utilizó el método deductivo y posteriormente el inductivo, concluyendo con la investigación, lo cual fue congruente con los razonamientos lógico jurídicos, tanto legales como doctrinarios, para que después de ello, se llegara a las conclusiones y recomendaciones.



LIC. TOBIÁS NICOLÁS GUDIEL ÁVILA
ABOGADO Y NOTARIO

4ª. C. 7-53 zona 9, Edificio "Torre Azul", 2º nivel, Oficina 202.
Tels. 2361-0758; 53085479

- IV)** Se estableció que la investigación realizada se llevó a cabo en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas que se incluyeron en el tema principal, asimismo la doctrina adecuada y la regulación legal acorde a la investigación, dando como resultado que el trabajo de tesis es un documento de consulta y utilidad quien requiera hacer uso de información.
- V)** El contenido científico y técnico es adecuado, pues su estudio incide en una aplicación real, ya que se revela la importancia de efectuar el análisis doctrinario y legal de los tribunales de conciliación y arbitraje en el derecho colectivo y sus repercusiones en la integración de sus miembros, cumpliendo con la hipótesis formulada en el plan de investigación respectivo.
- VI)** Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el contenido de la investigación, habiendo sido redactadas en forma clara e indubitable.
- VII)** Con relación a la estructura del contenido de la tesis, fue realizada en forma congruente, atendiendo la secuencia de la temática propuesta oportunamente, siendo entendible en todo su contenido. La bibliografía fue congruente, al relacionarla con el contenido de la investigación.
- VIII)** Para los efectos de trámite subsiguientes, y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, me complace emitir dictamen favorable, considerando que el trabajo llena los requisitos reglamentarios para ser discutido en su examen público de graduación y optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Tobías Nicolás Gudiel Ávila
Abogado y Notario
Lic. Tobías Nicolás Gudiel Ávila
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JOSÉ RAÚL LETONA DÍAZ, titulado ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DERECHO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Nuestro Señor Todopoderoso, creador del cielo y de la tierra.
- A MI MADRE:** Clementina Díaz, por haberme dado su vida; la amo y la quiero mucho. Gracias madre, Dios la bendiga.
- A MI PADRE:** José Rafael Letona Túchan, quien fue un padre ejemplar para mi vida (Q.E.P.D.); gracias padre.
- A MIS HERMANOS:** Ana María de Morales, Hugo Rolando Letona Díaz y Ana María Díaz de Meléndez; los quiero a todos.
- A MI ESPOSA:** Vivian Reyes de Letona; por el apoyo incondicional que me ha dado para llegar a culminar mis estudios, a quien la aprecio y la amo mucho. Gracias Vivi.
- A MIS HIJOS:** Eder Raúl, Jackelyne y Andrés Letona Reyes.
- AL BANGUAT:** Por darme la oportunidad de laborar durante treinta y un años (1973-2004) y llegar a mi jubilación. Gracias, muchas gracias BANGUAT.
- A MIS AMIGOS:** Que siempre me apoyaron y me ayudaron moralmente para llegar a terminar mis estudios.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el alma máter y enseñarme las leyes de Guatemala, para su aplicación y formarme como profesional del derecho; en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Jurisdicción y competencia en la doctrina y la legislación.....	1
1.1. Definición de jurisdicción.....	1
1.2. Extensión y límites de la jurisdicción.....	2
1.3. Definición de competencia.....	4
1.4. Clasificación.....	5
1.4.1. Competencia vertical y objetiva.....	5
1.4.2. Competencia externa e interna.....	6
1.5. Otras clases de competencia.....	6
1.5.1. Por razón de la cuantía.....	7
1.5.2. Por razón de la materia.....	7
1.5.3. Por razón del territorio.....	8
1.5.4. Por razón de grado.....	8
1.5.5. Por razón de turno.....	9
1.6. Competencia de los tribunales de trabajo y previsión social de conformidad con el Código de Trabajo.....	9
1.7. Principios que informan al derecho colectivo del trabajo.....	11
1.7.1. El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora y el derecho colectivo de trabajo.....	12

	Pág.
1.7.2. El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.....	14
1.7.3. El derecho colectivo de trabajo es una garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado.....	15
1.7.4. El derecho colectivo de trabajo es una garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajador frente al capital.....	15
1.7.5. El derecho colectivo de trabajo es motor de la democracia.....	16
1.7.6. Fines del derecho colectivo del trabajo.....	17
1.7.7. Principios procesales del trabajo que deben observarse en el derecho colectivo del trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Instituciones que generan el surgimiento de los tribunales de conciliación.....	23
2.1. Definición de conflictos colectivos.....	23
2.2. Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo.....	24
2.3. Conflictos de trabajo.....	25
2.3.1. Definición.....	25
2.4. Clasificación de los conflictos colectivos según sus sujetos.....	26
2.4.1. Clasificación legal.....	27
2.5. Derecho colectivo de trabajo.....	29
2.5.1. Antecedentes.....	29
2.5.2. Definiciones de derecho colectivo de trabajo.....	34

2.5.3. Definiciones de derecho de trabajo.....	35
--	----

CAPÍTULO III

3. La organización judicial del trabajo.....	37
3.1. Aspectos generales.....	37
3.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social.....	38
3.3. Tribunales de Conciliación y Arbitraje.....	42
3.4. Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	43
3.5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	44
3.5.1. Antecedentes sobre su creación.....	44
3.5.2. Antecedentes en Guatemala.....	46

CAPÍTULO IV

4. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco.....	61
4.1. La conciliación.....	63
4.1.1. Naturaleza de la conciliación.....	65
4.1.2. Trámite de la conciliación.....	66
4.1.3. Fundamento legal de la conciliación en los juzgados.....	67
4.2. Arbitraje.....	69
4.2.1. Naturaleza jurídica del arbitraje.....	73
4.2.2. Características del arbitraje.....	78

	Pág.
4.2.3. Clases de arbitraje.....	78
4.2.4. Estructura del arbitraje.....	79
4.2.5. Materias susceptibles de arbitraje.....	80
4.3. Situación actual de la integración de los Tribunales de Conciliación.....	82
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surgió de la inquietud de analizar la función esencial que realizan los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, como se regula en el derecho colectivo de trabajo y lo que se deriva en cuanto a aspectos negativos en su conformación por medio de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial.

Lo anterior motivó a establecer cómo se encuentran integrados actualmente los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en la capital y en el interior de la República, siendo perjudicial e incongruente con el carácter de especialidad que ostenta el derecho de trabajo y fundamentalmente el derecho de trabajo colectivo y con las reformas a través de los acuerdos de la Corte Suprema de Justicia, modificó lo relativo a las zonas económicas; es decir que, como quedó establecido en materia de trabajo en el derecho colectivo, cada uno de los juzgados de trabajo y previsión social de cada cabecera departamental será el competente para conocer de los conflictos colectivos y no como sucedía anteriormente, en que el de la zona económica era el que conocía de los conflictos colectivos de tres o cuatro departamentos de la República de Guatemala.

La hipótesis planteada es la siguiente: Se considera necesario efectuar el análisis doctrinario y legal de los tribunales de conciliación y arbitraje en el derecho colectivo y sus repercusiones en la integración de sus miembros.

Esta investigación se justifica porque es importante analizar a los tribunales de conciliación y arbitraje en el derecho colectivo y sus repercusiones en la integración de sus miembros.

En cuanto a la metodología utilizada, se incluyeron las siguientes: Método inductivo, método deductivo, método analítico, método sintético, método jurídico. Las técnicas de investigación utilizadas, fueron: Técnicas bibliográficas y documentales, estadísticas, cuestionario estructurado, entrevistas e interpretación de la legislación.

Los objetivos propuestos son: general: Determinar la importancia de efectuar el análisis doctrinario y legal de los tribunales de conciliación y arbitraje en el derecho colectivo y sus repercusiones en la integración de sus miembros. Como específicos. Estudiar la función de los tribunales de conciliación y arbitraje, analizar el derecho colectivo de trabajo y las repercusiones en la integración de sus miembros.

Este estudio está integrado por cuatro capítulos: el primero contiene lo relativo a la jurisdicción y competencia en la doctrina y la legislación; el segundo se refiere a las instituciones que generan el surgimiento de los tribunales de conciliación; el tercero a la organización judicial del trabajo y el último capítulo trata del estudio de los tribunales de conciliación y arbitraje, de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco.

CAPÍTULO I

1. Jurisdicción y competencia en la doctrina y la legislación

1.1. Definición de jurisdicción

La jurisdicción en sentido estricto es facultad de declaración y aplicación del derecho y para que esta facultad se ejerza con garantías de acierto, es imprescindible que la preceda una labor de investigación formal, que reúna los elementos indispensables para apoyo de la función de juicio o aplicación y declaración del derecho.

"Jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia, las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones, esto último como manifestación de imperio".¹

"La jurisdicción es la soberanía del Estado aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo, de la libertad de la dignidad humanas y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos o para investigar y sancionar los delitos e ilícitos de toda clase o adoptar medidas de seguridad

¹Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**, pág. 49.

ante ellos mediante la aplicación de la ley a casos concretos de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias".²

Se puede resumir, diciendo que jurisdicción es la potestad que tiene el Estado a través de los órganos jurisdiccionales de aplicar justicia a cada asunto sometido a su conocimiento, mediante su juicio y haciendo ejecutar su sentencia.

Si la función jurisdiccional es la potestad conferida a los órganos encargados de administrar justicia, ya sean estos jueces, tribunales, salas o corte suprema de justicia, denota especial derecho y deber que en el Estado reside de administrar Justicia, la jurisdicción es una, conforme se establece en la doctrina y en la ley del Organismo Judicial, como función estatal.

1.2. Extensión y límites de la jurisdicción

La jurisdicción consiste en un conjunto de poderes y deberes que se asignan al órgano jurisdiccional para que pueda cumplir con su cometido. Principalmente, la jurisdicción consiste en una función de cognición, a través de la cual el órgano jurisdiccional pronuncia su decisión. Así pues, la función de cognición se efectúa en dos fases: Una instructora o de conocimiento propiamente dicho mediante la cual se producen las pruebas y alegaciones, y una decisoria, que consiste en la decisión o sentencia. Pero a la vez lo resuelto por el juez, no puede quedar sin que sea complementado y de ahí la otra función de ejecución mediante la cual se ejecuta lo juzgado.

²DevisEchandía, Hernando. **Teoría general del proceso**, pág. 14.

La jurisdicción tiene además límites subjetivos y objetivos. Como límites subjetivos en materia penal, se conocen la inviolabilidad y la inmunidad. Por razón de la inviolabilidad, ciertos hechos constitutivos de delito, son privados de ese carácter cuando son cometidos por personas determinadas. Se conoce la inviolabilidad absoluta y la inviolabilidad relativa. La inviolabilidad absoluta es aquella que priva en algunas monarquías y en virtud de la cual todos los actos cometidos por los monarcas están sustraídos de la ley penal. Por la inviolabilidad relativa, son solamente determinados actos los que se sustraen de dicha ley, en beneficio del mejor cumplimiento de ciertas funciones. Por ejemplo el caso de los parlamentarios que no pueden ser castigados por sus opiniones. Como casos de inviolabilidad podrían citarse los hechos cometidos por un menor de edad o por el que se halle privado de la razón.

“La inmunidad es más que todo un enjuiciamiento privilegiado, por eso es que en tanto que la inviolabilidad es materia de derecho penal, la inmunidad es materia de derecho procesal. Por lo que el enjuiciamiento privilegiado parece estar en contra del principio de igualdad ante la ley, pero como expresa Alcalá Zamora, se justifica por razón de la finalidad que se persigue, de poner a ciertos funcionarios a cubierto de persecuciones inmotivadas o de protegerlos contra las presiones que contra ellos pudieran ejercer elementos interesados. La inmunidad se resuelve en lo que se denomina juicio político o antejuicio”.³

³ Galván Casasola, Eduardo. **La jurisdicción militar**, pág. 258.

1.3. Definición de competencia

La competencia es la facultad que tiene un juez o tribunal de conocer un caso determinado, concretamente, la comisión de un delito y juzgar por este delito cometido. También es el derecho que un juez tiene para inquirir lo relacionado con la comisión de un delito o para juzgarlo.

"La competencia en términos generales es considerada como la facultad que tienen los jueces para el conocimiento de determinados asuntos".⁴

"Chiovenda define la competencia, como la parte del poder jurisdiccional, que cada órgano puede ejercitar".⁵

El autor Hugo Alsina señala que la competencia se refiere a: "Los límites dentro de los cuales el Juez puede ejercer su facultad jurisdiccional".

Entonces, la jurisdicción, es un concepto genérico aplicado al caso concreto, pues no todos los jueces pueden intervenir en cualquier litigio, sino tan sólo en aquellos casos para que la ley lo determina como competentes; por ello Couture afirma: un juez competente, es al mismo tiempo, un juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia.

⁴ Aragoneses, Pedro. **Nueva enciclopedia jurídica**, pág. 498.

⁵ Chiovenda, Guiseppe. **Instituciones de derecho procesal civil**, pág. 165.

1.4. Clasificación

Existen varias clasificaciones, sin embargo, se incluye la siguiente:

1.4.1. Competencia vertical y objetiva

La jurisdicción está compuesta por diversos grados, a los que están asignados las distintas clases de procesos atendiendo a la materia o bien a la cuantía. La competencia objetiva se traduce en un problema de separación de atribuciones de Tribunales jerárquicamente organizados y de rango distinto.

Según DevisSchandia, podemos considerar la competencia desde un doble aspecto: el objetivo como el conjunto de asuntos o causas en que con arreglo a la ley, puede el juez ejercer su jurisdicción; y el subjetivo como la facultad conferida a cada juez para ejercer la jurisdicción dentro de los límites en que le es atribuida.

Siempre se ha sostenido que la jurisdicción es el género y la competencia la especie, asimismo se habla a este aspecto del continente y el contenido.

Es indudable que la jurisdicción es inherente a la calidad del juez y por lo tanto si una persona es nombrada juez desde el momento mismo de su nombramiento, se le asigna jurisdicción, pero ese juez tendrá competencia hasta el momento en que tome posesión de determinado cargo.

En nuestro medio existe el cargo de jueces suplente, que son nombrados con tal carácter en forma permanente, se les asigna una plaza con cargo al presupuesto, perciben el sueldo asignado a sus cargos; pero, su función la desempeñan hasta el momento mismo en que alguno de los titulares debe suspender sus actividades (por vacaciones, enfermedad, etc.).

Estos jueces tienen jurisdicción fija ya que su nombramiento es fijo y potencialmente tal jurisdicción es variada; pero es hasta el momento en que se le asigna determinado Tribunal cuando a su vez se le asigna competencia.

1.4.2. Competencia externa e interna

La competencia externa es la distribución de los asuntos entre los distintos jueces y Tribunales, y la interna es la que se refiere a la distribución de los asuntos entre Magistrados de un mismo Tribunal o bien entre varios jueces de la misma categoría que existen en un mismo territorio, como consecuencia de la competencia interna sería más bien una distribución de asuntos realizados en un mismo Tribunal o Tribunales de la misma categoría.

1.5. Otras clases de competencia

La competencia tiene una clasificación generalmente aceptada en la doctrina guatemalteca, siendo la siguiente:

1.5.1. Por razón de la cuantía

La importancia económica de los asuntos sometidos a un Tribunal, exigen de éste, según su importancia más profesionalismo en su manejo, de ahí que se han fijado diferentes escalas de cuantía. En nuestro medio el Código Procesal Civil y Mercantil, atendiendo a la cuantía de los litigios se han fijado tres categorías de procesos así: ínfima, menor y mayor cuantía. Le asigna la competencia de ínfima y menor cuantía a los Jueces de Paz llamados también, Jueces Menores y de mayor cuantía a los Jueces de Primera Instancia. Atendiendo las diferentes categorías de Municipios (no de tribunales), respecto a su importancia, la Corte Suprema de Justicia, ha distribuido la menor cuantía.

1.5.2. Por razón de la materia

Esta competencia es asignada a los tribunales atendiendo a la rama del derecho que le es asignada para su conocimiento. En nuestro medio por razones económicas únicamente hay juzgados específicos en la capital de la República y algunos casos en el departamento de Quetzaltenango, ya que en el resto de los departamentos de la República es al mismo Juez de Primera Instancia, a quien se le asigna competencia en diferentes ramas del derecho tales como: Ramo Civil, Penal, Laboral, de Familia y Económico Coactivo.

1.5.3. Por razón del territorio

A efecto de facilitar la administración de justicia, a cada Juez se le asigna generalmente determinada porción del territorio para el ejercicio de su función, esta asignación se hace generalmente atendiendo la división política del territorio, con excepción de Coatepeque, donde siendo municipio funciona un Juzgado de la categoría de Primera Instancia con competencia sobre parte del territorio del departamento de Quetzaltenango.

La competencia por razón del territorio es asignada según la categoría de los Juzgados así: circunscripción municipal para los Juzgados de Paz; y circunscripción para los Juzgados de Primera Instancia con la excepción del caso planteado anteriormente.

1.5.4. Por razón de grado

El sistema jurídico guatemalteco sitúa a los órganos jurisdiccionales atendiendo a una jerarquía del menor al mayor grado. Los jueces tienen competencia del juez de paz hacia el de primera instancia, hacia el juez de segunda instancia (Corte de Apelaciones) y de ésta sin constituir instancia, la Corte Suprema de Justicia.

Esta competencia se da atendiendo los sistemas de organización judicial con varias instancias para el efecto de la revisión de las decisiones en virtud de los recursos pertinentes.

1.5.5. Por razón de turno

Esta denominación se refiere a Jueces de la misma competencia a quienes se les fija determinados días para la recepción de causas nuevas, tiene como fin hacer una distribución equitativa del trabajo entre los mismos.

1.6. Competencia de los tribunales de trabajo y previsión social de conformidad con el Código de Trabajo

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado Procedimientos de Jurisdicción y Competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo o previsión Artículos 307- 314.

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador. Artículo 307

Según el Artículo 314 del Código de Trabajo, salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo y Previsión Social:

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo,

- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo, y,
- c) Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial. Artículo 309 del Código de Trabajo.
- d) El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime Incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste, pidiéndole que se Inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se Inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos se debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.
- e) Cuando se presenta un conflicto de competencia por razón de la materia entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, estos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con el Artículo 39 del Código de Trabajo.
- f) Obligación del Juez realizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional (Artículo 126 de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil y Mercantil. Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y Competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de

los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de competencia territorial” y que se complementa con lo preceptuado por el Artículo 313 del Código de Trabajo. El juez de trabajo y previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de salario”.

g) Cuando la Incompetencia, por razón de la materia o territorial, es promovida por parte interesada se debe tramitar por la vía de los incidentes. Artículo 12 de la Ley del Organismo Judicial regula: “La inhibitoria debe interponerse por el interesado dentro de los tres días de ser notificado, indagado o citado, y se Tramitará como Incidente. La resolución que se dicte será apelable y el tribunal que conozca el recurso, al resolverla remitirá los autos al juez que corresponda, con noticia de las partes”, y no podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no esté resuelta la competencia Artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial.

1.7. Principios que informan al derecho colectivo del trabajo

El procesalista Raúl Antonio Chicas Hernández, indica que “los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.⁶

⁶ Chicas Hernández, RaúlAntonio. **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 53

1.7.1. El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora y el derecho colectivo de trabajo

Las características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en nuestro país muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato

tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".⁷

Pese a que su aplicación es forzosa, en nuestro medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellos. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales".⁸

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 12.

⁸ **Ibid**, pág. 12.

Se establece una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono, en situación de desventaja, una desventaja material.

Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en éste último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

Es oportuno indicar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

1.7.2. El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

También el autor considera que este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y pretenden en el espíritu de las mismas, ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

1.7.3. El derecho colectivo de trabajo es una garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro sector de la población, pero en menor porcentaje, lo constituyen los patronos. De esta manera, puede establecerse que el principio tutelar, también pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

1.7.4. El derecho colectivo de trabajo es una garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajador frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del

derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, (desigualdad material), se compara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo regulan, siendo tutelar.

Dicha tutela del Estado se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Considerando que el trabajo lo constituye un grueso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.

1.7.5. El derecho colectivo de trabajo es motor de la democracia

El autor considera que al decir, que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho.

Dentro de las características de un Estado de derecho, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos.

Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

1.7.6. Fines del derecho colectivo del trabajo

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes:

- **La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones**

Éste es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grueso sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo como se reconoció anteriormente, existe la necesidad del fortalecimiento del derecho individual del trabajo y a través de este surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre, se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento.

- **La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo**

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho Individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del mismo, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y con posterioridad en la normativa nacional, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados con lo que consiguieron su fortalecimiento y reconocimiento.

- **La justicia laboral**

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho al trabajo entendiendo como trabajo “un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La justicia absoluta es una idea irracional, se ha dicho que es difícil de alcanzar, que es una ilusión, una ilusión del hombre, de la humanidad. Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque esta no existe.

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales: “la justicia social, parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos que la propugnan”.⁹

⁹Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 433.

1.7.7. Principios procesales del trabajo que deben observarse en el derecho colectivo del trabajo

- **Tutelar o protector de los trabajadores de acuerdo a las leyes de trabajo**

El Artículo 103 Constitucional establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo (trabajador) son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El cuarto considerando del Código de Trabajo refiere que son características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El abogado laboralista Mario López Larrave sostenía: el principio tutelar significa que el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de Trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias de los litigantes hasta dirigir interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

- **Principio de igualdad o bilateralidad**

Expresa la idea de que las normas procesales no establecen privilegios, ventajas ni beneficios de ninguna especie a favor de las partes, con perjuicio de la otra, sino que las oportunidades y las posibilidades de actuar son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos.

- **Principio de inmediación**

Consiste en que el Juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la sustanciación del procedimiento.

- **Principio de concentración procesal**

Según el cual el juzgador debe tratar de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia.

- **Principio de adquisición de los medios de prueba**

Consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo beneficia únicamente a ella, porque se convierten en pruebas del proceso y no de las partes.

- **Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

El autor Trueba Urbina lo denomina principio de la prueba en conciencia y expone que sus antecedentes se encuentran en la exposición de motivos y proyectos del Código de Trabajo mexicano de 1929 que expresa: “La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio”.

- **Principio de lealtad o probidad**

Consiste en la obligación que tienen las partes y Abogados de litigar de buena fe en el procedimiento, con el complemento de sancionar a los maliciosos.

CAPÍTULO II

2. Instituciones que generan el surgimiento de los tribunales de conciliación

2.1. Definición de conflictos colectivos

Los conflictos colectivos, son aquéllos que se producen cuando afectan dos o más relaciones laborales, lo que doctrinariamente han sido objeto de varias clasificaciones, sin embargo, por la naturaleza del presente estudio, nos referimos únicamente a la clasificación atendiendo a la naturaleza del conflicto, en la cual la nota que caracteriza es el objeto perseguido. Se dice que si el conflicto versa o se discuten aspectos derivados de la interpretación o aplicación de normas jurídicas preexistentes, el conflicto es jurídico, también llamado de aplicación de normas; por el contrario, si el conflicto tiene por objeto lograr nueva regulación en cuanto a condiciones y prestaciones laborales, es económico social o de intereses, también es llamado de novación de normas.

Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, refiriéndose a los conflictos colectivos jurídicos, indica: “En los conflictos jurídicos, se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas”.¹⁰

¹⁰Guerrero Figueroa, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 144.

Los autores Bayón Chacón Gaspar y Eugenio Pérez Botija, analizando los conflictos colectivos de carácter económico – social, al que llaman conflicto de intereses, expresan que “el conflicto de intereses, es siempre un conflicto colectivo, donde se pretende mejoras de situación para una profesión o una clase o una categoría laboral”.¹¹

De las transcripciones anteriores, se advierte la diferencia entre los conflictos colectivos, lo que es evidente, ya que los jurídicos se basan en la violación o incumplimiento de un derecho preexistente, por lo que se pretende la declaración de un derecho conculcado para restablecer el equilibrio laboral; por el contrario los conflictos de interés, se fundamentan en la necesidad de modificar en forma constante las condiciones laborales, tratando de adecuarlas a las necesidades de los trabajadores y posibilidades de los patronos, pretendiéndose entonces, la creación de un nuevo derecho que sustituye al anterior.

2.2. Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo

Para el abogado laboralista Raúl Antonio Chicas Hernández “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”.¹²

¹¹ Bayón Chacón, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio. **Manual de derecho, de trabajo**, pág. 626.

¹² Chicas Hernández Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo. Pág. 263.

El profesor Mariano R. Tissembaum, citado por el licenciado Chicas Hernández, expone las diferencias entre las contiendas en derecho civil y de derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca, son también dos. Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

2.3. Conflictos de trabajo

2.3.1. Definición

La palabra conflicto significa en términos generales, una divergencia, pleito, lucha, pelea, etc. Proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra configere, que implica combatir, luchar, pelear. Se ha dicho que el hombre por la misma naturaleza es conflictivo, a raíz de que existen unos que poseen y otros que no, lo cual genera conflicto.

2.4. Clasificación de los conflictos colectivos según sus sujetos

Con relación a la clasificación de los conflictos de trabajo, y los conflictos colectivos de trabajo, existen diversidad de criterios de distintos autores que ha podido recoger el autor, sin embargo, es prudente describir la clasificación que hace el autor Tissembaun, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo, en la primera, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado.

No importa que ésta tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. De esta manera, los conflictos colectivos pueden ser de dos clases:

1. El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.
2. El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

Otra categoría o clasificación es la de los intersindicales, los que a su vez son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales no colectivos, están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras

diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda. En resumen de lo anterior, se establece lo siguiente:

1. Controversias obrero patronales que se subdividen en: controversias de derecho que pueden ser, individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal. Las colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.
2. Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
3. Controversias que surgen entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
4. Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.

2.4.1. Clasificación legal

El título duodécimo del Código de Trabajo contiene el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social. Para el efecto se inicia con el arreglo directo en los Artículos 374, 375 y 376, encontramos la conciliación en el cual para los efectos del presente trabajo de investigación es muy importante, ya que es precisamente este artículo del Código de Trabajo, el que se refiere al pliego de

peticiones, muy interesante y claro resulta su contenido, pues en él se regula la intervención del Comité Ad Hoc, o bien del sindicato propiamente dicho. En el Artículo 378 los delegados a que se refiere, harán llegar al juez de trabajo, el pliego de peticiones, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazando a más tardar al día siguiente de su recepción, o bien si se trata de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa. Ahora establecer el efecto jurídico que contiene el Artículo 379 del Código de Trabajo, el cual establece que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto. Para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos.

Es importante tomar en cuenta el contenido del artículo 4 de la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, reformado en el artículo 2 del Decreto 35-96 del Congreso de la República, y que se refiere al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, el cual regula la vía directa, indicando que tiene 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 el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Si se analiza este punto de la literal a) del Artículo 4, de la citada ley se puede apreciar que de antemano, se está considerando la solución del conflicto en atención a las posibilidades económicas del Estado coartándose de esta forma la libre negociación en la fase conciliatoria. En esta ley se regula también lo

referente a los de represalias que disciplinen infracciones laborales o implique el ejercicio de derechos contenidos en la ley en una forma que debe considerarse represiva a los intereses de los trabajadores del Estado.

2.5. Derecho colectivo de trabajo

2.5.1. Antecedentes

El trabajo se considera como una actividad del ser humano que conlleva un esfuerzo tanto físico como mental que permite a través de la realización de éste, lograr el desarrollo por medio de la conformación o creación de bienes o servicios, y que por su realización, se percibe una remuneración que puede ser denominada: salario, sueldo, estipendio, emolumento, honorarios, etc.

El trabajo tiene características esenciales para ser considerado como tal. De esta manera se establece que ha existido desde los tiempos del surgimiento de la misma humanidad. Trabajo, en términos sociológicos es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario establecido. Sin embargo, estas características

están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en un inicio, se constituyó como una actividad masculina.

Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer. Históricamente la definición de trabajo en un sentido amplio, es incorrecta, ya que de hecho en su mayor parte ha sido realizado por mujeres, especialmente en el hogar y en las prácticas de crianza.

“El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el período pre y post natal y los beneficios de la jubilación”.¹³

El trabajo a través de esa evolución, surge como un derecho, y por lo tanto, merecedor que el Estado conforme un cuerpo normativo regule las relaciones de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patronos.

Dentro del derecho de trabajo, se encuentra comprendidas las normas jurídicas individuales y colectivas, procesales y ejecutivas que lo regulan y que tiene cada una de ellas, instituciones especiales, como se verá adelante.

¹³ Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, pág. 34

Es por ello, se considera al derecho colectivo, como una rama del derecho de trabajo y que constituye un conjunto de normas, principios, instituciones que rigen exclusivamente la actividad creadora del hombre dentro de sus relaciones con otros, y que éstos a su vez, generan con los patronos, lo que origina principios especiales que se detallarán adelante.

En Guatemala, el derecho colectivo de trabajo, concebido de tal manera, tuvo su origen con las formas de organización sindical, que en primera instancia, consistieron en mutuales; asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años treinta y cuarenta, se fortaleció aún más con el empuje internacional que tuvieron las organizaciones sindicales, y con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- la normativa que imperaba en ese entonces, y de la apertura legal en la Constitución, que da margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos propiamente dichos.

Por ello, se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

El trabajo se concibió por mucho tiempo individualmente, sin embargo, con el avance que ha tenido esta rama del derecho, en la actualidad, se ha concebido también colectivamente y es así como empieza la organización de miles y miles de trabajadores, porque consideran que a través de ésta pueden lograr mejores condiciones en cualquier actividad laboral, especialmente por el surgimiento de las maquinas, que en

ese entonces, se pretendió suponer que sustituirían al hombre, lo cual no fue así, tuvo repercusiones negativas porque muchos de ellos fueron desplazados a través de éstas, es lo que sucede actualmente, en la era moderna, en donde existen computadoras y equipo con tecnología avanzada, se piensa que puede llegar a sustituir al hombre, sin embargo no es así, efectivamente ocasiona problemas a los trabajadores, con ello disminuye la cantidad de personas que trabajan en una empresa, que lo que trajo esto fue el desempleo y a aumentar las organizaciones sindicales para poder conservar el trabajo, actualmente en casi todos los países hay democracia lo que permite la libre asociación en sus respectivas constituciones, precisando asimismo los detalles de la condición genérica en cada es Estado.

Por lo antes transcrito la opinión es que el derecho de asociación que nos ocupa tiene fundamentos y caracteres que lo diferencian del simple derecho de reunión, consistiendo este último en: Grupo de personas que coinciden en algún lugar por alguna afinidad o conocimiento entre sí.

Mientras que el derecho de asociación da origen a una agrupación que constituye, aparte de la simple reunión momentánea sin propósito específico, una relación que une a los individuos en grupos y entidades organizadas, donde el simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega a un propósito más o menos duradero de proceder unidos para uno o varios objetivos.

De lo anterior se puede indicar al derecho de asociación como una garantía individual consignada dentro de los derechos humanos que reconoce y proclama la Constitución

de la República y que se caracteriza especialmente porque de este derecho surge una asociación o unión de personas que tiene carácter más o menos duradero, con una organización interna y que persigue ciertos fines a través del tiempo. Entre los fines que una asociación persigue, figura en primer lugar la superación de sus miembros, ya sea en el campo cultural, político, social, etc. Pues bien dentro del derecho de asociación general ya examinado, se encuentra como una especie de este último el llamado de derecho de asociación profesional.

Se puede afirmar entonces que asociación profesional en el punto de vista que interesa, es “la aglutinación por razones de mejora y de protección laboral para las personas que comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. El concepto anterior comprende no sólo a la fuerza laboral conformada por obreros y campesinos, sino además a empleadores o simplemente a personas de un mismo gremio; aunque hoy por hoy la institución de asociación profesional se entiende como una garantía social de los trabajadores que busca conseguir el equilibrio de las fuerzas económico-sociales igualando el trabajo con el capital.

El derecho de asociación es el medio jurídico y reglamentado que otorga el derecho a las fuerzas económicamente débiles para obtener del empleador sus reivindicaciones económico-sociales. Este derecho surgió con los *collegiaromanos*, asociaciones de la edad media entre las que figuran las *Bruderschaften* y *Fraternités*, por último, en el siglo XIX en el año 1848 cuando la Constitución Francesa reconoció el derecho de asociación, el cual hasta entonces era prohibido para los trabajadores. El tratadista Alonso García afirma que el origen del sindicalismo debe ubicarse en la época liberal y

no en precedentes remotos, no fue hasta la edad moderna que se reconoció su existencia legalmente.

2.5.2. Definiciones de derecho colectivo de trabajo

Guillermo Cabanellas, indica que el derecho colectivo del trabajo es el que “dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción”.¹⁴

Para Mario De la Cueva, el derecho colectivo del trabajo “constituye un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que ha de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Agrega este tratadista, que desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales...”

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 232.

De lo anterior, se puede resumir que el derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral que estudia la integración y funcionamiento de los distintos grupos de trabajadores, quienes tienen como propósito reivindicar sus derechos económicos y sociales.

2.5.3. Definiciones de derecho de trabajo

En el Código de Trabajo, este derecho regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver los conflictos. El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. El derecho de trabajo, debe entenderse como lo establece el tratadista Trueba Urbina, que indica que “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven con sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹⁵

El autor Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.¹⁶

¹⁵ Citado por De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 12.

¹⁶ **Ibid**, pág. 27.

Néstor de Buen L. refiere que: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectamente que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹⁷

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen en ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.¹⁸

De las definiciones anteriores, se puede concluir en que el derecho de trabajo es: el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores con relación al trabajo.

¹⁷ **Ibid**, pág. 138.

¹⁸ **Ibid**, pág. 236.

CAPÍTULO III

3. Organización judicial del trabajo

3.1. Aspectos generales

De conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Organismo Judicial es el encargado de impartir justicia, con independencia y potestad de juzgar. La Ley del Organismo Judicial cita que en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, imparte justicia en concordancia con el texto constitucional. El marco legal del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia se encuentra definido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 203 al 222; en la Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 y sus reformas, y en otras leyes ordinarias del Estado. Misión "Restaurar y mantener la armonía y paz social a través de prestar a la sociedad una satisfactoria administración de justicia fundamentada en los principios de imparcialidad, celeridad, sencillez, responsabilidad, eficacia y economía, con el propósito de hacer realidad y alcanzar los valores de justicia, verdad y equidad". En cuanto a la visión "Un Organismo efectivamente independiente, capaz de prestar a la sociedad un buen servicio, eficiente, responsable y libre de corrupción, integrado por jueces igualmente independientes que despiertan la confianza de la sociedad". Marco Legal: La Constitución Política de la República de Guatemala en el Título IV, Capítulo IV en sus secciones Primera, Segunda y Tercera, establece la normativa jurídica en torno al Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia. Los Artículos del 203 al 222, son los que recogen la legislación constitucional

de este organismo estatal. Para las disposiciones fundamentales de organización y funcionamiento del Organismo Judicial y dar mayor eficacia y funcionalidad a la administración de justicia se creó la Ley del Organismo Judicial, con el Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala el veintiocho de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, publicado en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1990 y entró en vigencia ocho días después. Proceso Judicial La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por los tribunales, organizados en jerarquías y competencias. De acuerdo a su jerarquía, existen cuatro niveles: Corte Suprema de Justicia Tribunal de Segunda Instancia Tribunal de Primera Instancia Juzgados de Paz.

3.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social

El Código de Trabajo, regula los Juzgados de trabajo y previsión social de la forma siguiente: Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente Juzgados.
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente Salas.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores.
- b) Industrialización del trabajo.
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de la mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales(Q.3,000.00). Todos los jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.

Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre 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.
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones.
- c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan.
- d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda.
- e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes.
- f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun

cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

3.3. Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Manuel Ossorio define al arbitraje en el sentido de que: “es la acción y facultad de resolución confiadas a un árbitro. El Diccionario Espasa ahonda sobre este término indicando que representa una forma no judicial de dirigir conflictos, mediante la que las personas naturales o jurídicas convienen en someter a la decisión de uno o de varios árbitros (siempre número impar) las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir en materias de su libre disposición conforme a derecho”.¹⁹

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

¹⁹Ossorio, **Ob. Cit**, pág. 128.

3.4. Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

Dichas Salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

Los magistrados de las Salas de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en Derecho de Trabajo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

El presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros. Las decisiones de este tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

El personal de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

3.5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.5.1. Antecedentes sobre su creación

La primera iniciativa para instruir un órgano especial de trabajo corresponde a Luis Blanc, cuando propuso la creación de un Ministerio de Progreso y del Trabajo, que no llegó a cristalizar. Las primeras oficinas de trabajo se encaminaban a cumplir fines estadísticos; estas oficinas se fueron transformando, convirtiéndose en oficinas de trabajo y posteriormente en direcciones, departamentos o secciones de trabajo, hasta lograr la autonomía ministerial.

Al respecto, Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.

La legislación llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este *ministerio*, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional”.²⁰

En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todos, el fin que persigue es el mismo.

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 423.

3.5.2. Antecedentes en Guatemala

Las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en nuestro país, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.

En el año 1920 se nombró un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos (trabajadores agrícolas).

Mediante el Decreto 909 de fecha 5 de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y

obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

El arribo de los gobiernos revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaria de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la Secretaría de Gobernación y Justicia.

El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes 24 secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y

aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de *Ministerios*. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:

1. La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social en la república de Guatemala;
2. El Estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
3. Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
4. Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
5. La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;

6. Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;
7. Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;
8. La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
9. Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República comprendía el anterior Código de Trabajo fue emitido el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Fue a través del Decreto en relación que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo; pero a pesar de ello sus funciones se continuaron desarrollando dentro del marco del

Ministerio de Economía y Trabajo, por lo que en las disposiciones transitorias del mismo Código que dejo ver que el Organismo Ejecutivo podía hacer la separación de dichos ministerios.

El 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto 26 Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como podemos notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como lo conocemos actualmente.

A través del Decreto Número 1117 del Congreso de la República de Guatemala se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual tendría a su cargo únicamente los asuntos relativos a temas de carácter laboral, independiente de cualquier otro ministerio, dependencia y oficina del Estado, teniendo a su cargo las funciones siguientes:

1. La Dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
2. El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
3. La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.

4. La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
5. La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
6. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
7. La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
8. La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
9. La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
10. El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.
11. La protección de la mujer y del menor trabajador.
12. La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
13. La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.

14. La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.

15. La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.

16. El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.

17. El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.

18. La promoción de investigación de carácter social.

Fueron estas las primeras funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.

El Decreto Número 1117 del Congreso de la República, contaba con únicamente seis Artículos, pero no por su corto número de Artículos dejó de significar un gran avance en el campo laboral de nuestro país al crear el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como único órgano administrativo encargado de los asuntos relativos al trabajo. El referido Decreto entró en vigencia el 18 de octubre del año 1956, en el gobierno de Carlos Castillo Armas.

Es oportuno mencionar que el Ministerio de Trabajo inició su funcionamiento con la denominación de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no con el nombre que actualmente tiene y que conocemos, el cual adoptó años más tarde.

El 29 de abril del año 1961, cuando se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República que contiene nuestro actual Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, según lo señalan los estudiosos del derecho, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a la regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo Ejecutivo, y que derogó el Decreto Número 93 del Congreso de la República que contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta con trece ministerios, entre ellos se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 40 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, las cuales son establecidas para el logro de los fines para los cuales fue creado.

Además podemos encontrar en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su Título Noveno que comprende la

Organización Administrativa de Trabajo, designando en su Capítulo Primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su Capítulo Segundo a la Inspección General de Trabajo.

Se establece en los Artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, también derogó el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, que contenía la Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de las normas mencionadas con anterioridad, encontramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, en el cual se establece:

Artículo 1. Unidad Ministerial. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

El Artículo 2 también del referido Reglamento establece: **Ámbito del Reglamento.** Este Reglamento regula la estructura general interna, organización y funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aplicación de los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico-administrativos.

En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social podemos encontrar, además de las anteriormente relacionadas, normas referentes a la Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las Funciones Sustantivas, las Funciones Administrativas y las Funciones de Apoyo Técnico. Encontramos también normas referentes a la Función de Control Interno y de Coordinación y las normas que regulan el régimen financiero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento está estructurado por 40 Artículos.

Con relación a las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al

trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la

ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.

3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, en forma descentralizada, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Reglamento Interno comprende las mismas funciones que la Ley del Organismo Ejecutivo asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la única variante que el Reglamento incluye la función que el Ministerio tiene referente a los sindicatos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

CAPÍTULO IV

4. Tribunales de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco

El Código de Trabajo, establece los tribunales de conciliación y arbitraje, así como su organización y funciones específicas de la forma siguiente:

La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Se integran con el juez de Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social es el secretario de estos tribunales.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

El juez y quienes integran los tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar

conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin. Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año para que esta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige.

De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

La lista con los nombres de quienes resulten nombrados deberá remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados, serán también publicadas en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.

Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6o. de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además, deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional.

4.1. La conciliación

De conformidad con el Artículo 49 de la Ley de Arbitraje, la conciliación es un mecanismo o alternativa no procesal de resolución de conflictos, a través de la cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier otra índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o propuestas por él, evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral.

“Tomando como base la institución de acuerdo con la ley laboral guatemalteca, se puede definir el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio”.²¹

Esta institución de cepa germánica, y poco usada por los romanos debido al criterio *strictujuris* que los gobernaba, ha venido adquiriendo importancia incluso en el proceso civil, sin embargo, puede afirmarse sin temor a equivocaciones que el instituto de la conciliación es típico del proceso de trabajo, si no por su exclusividad, sí por la importancia que reviste y por los fecundos frutos que a diario produce.

²¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**,pág. 94.

“En la conciliación debe predominar según opinión de la mayoría de tratadistas, un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, al extremo que para el profesor Luigi de Litala que comparte esta opinión, el juez debe actuar en esta etapa más como árbitro que como juez. Aun cuando tanta flexibilidad se considera un poco exagerada –por lo menos en lo que atañe a los conceptos legales que se analizarán- es indudable que esta fase con la cual puede terminar el juicio con un mínimo de tiempo, un mínimo de energías gastadas y un mínimo también de razonamientos entre trabajadores y patronos, es de una importancia innegable para los dos estamentos sociales que intervienen en la producción”.²²

La ley laboral guatemalteca, establece las características siguientes de la conciliación:

1. Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal).
2. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo).
3. Aun cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no precluye hasta antes de dictar sentencia.

²²Ibid, pág. 94.

4. En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, pero sí puede hacerlo respecto a las pretensiones.
5. En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones.
6. En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo; y
7. La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución en el proceso civil.

4.1.1. Naturaleza de la conciliación

La conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos y tienen la misma naturaleza jurídica la negociación y el arbitraje, los cuales ameritan un estudio separado de otros temas, por lo cual en diversos cursos se vienen desarrollando estos temas, los cuales son de vital importancia en la economía de los pueblos.

“La conciliación, además de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos, también tiene un contenido jurídico. Corresponde a un procedimiento cuyo objetivo y razón de ser lo constituye el arreglo o convenio (negocio jurídico) cuando se logra conciliar, o con una constancia de no acuerdo entre las partes. Cuando se logra conciliar, se logra evitar el litigio, se rompen las diferencias. En conclusión, la

conciliación lleva aparejada una parte procedimental y otra sustancial, cuando se logra llegar a un acuerdo”.²³

4.1.2. Trámite de la conciliación

Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social procede a la formación del Tribunal de Conciliación, en la forma regulada. Se notifica a la otra parte para que nombre dentro de veinticuatro horas su delegación, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Además debe señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el Tribunal; si no lo hace así, se le notificará en el lugar que señale la parte emplazante o por los estrados del tribunal si tal lugar no estuviere ubicado en la sede del Tribunal, como lo establece el Artículo 382 del Código de Trabajo.

Puede ocurrir que en el momento en que se integre el Tribunal de Conciliación, algún miembro tuviere impedimento legal o causa de excusa; debiendo manifestarlo inmediatamente para que se llame al sustituto. Si lo hace después, la Sala jurisdiccional le impone una multa, pudiendo apelar ante la Corte Suprema de Justicia. Con excepción de lo mencionado anteriormente, durante el período de conciliación no cabe recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admiten recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase como lo preceptúa el artículo 383 del Código de Trabajo.

²³ Universidad Nacional de Colombia, **Guía institucional de conciliación comercial**,pág. 19.

Para agilizar la integración de los Tribunales de Conciliación, es necesario mantener actualizado el listado de representantes de patronos y trabajadores o mantenerlos integrados por nombramiento anual. Luego de que se han resuelto las excusas o impedimentos de los miembros del Tribunal. Una vez integrado el Tribunal conforme la ley se declara competente debiendo reunirse a la mayor brevedad posible con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia a verificarse dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. Con respecto al lugar en que se constituye el Tribunal de Conciliación, la ley establece que puede ser en la sede del tribunal de donde procede el juez o en el lugar del conflicto si así fuere necesario. Artículo 384 del Código de Trabajo.

Dos horas antes de la que se haya señalado para la comparecencia de las partes, el Tribunal de Conciliación oye separadamente a los delegados de cada parte y les hace las preguntas que considere necesarias para determinar perfectamente las pretensiones. De ello levanta un acta lacónica, hace las deliberaciones necesarias y luego llama a los delegados a dicha comparecencia para proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte, los que deben ser aprobados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

4.1.3. Fundamento legal de la conciliación en los juzgados

- **Leyes internacionales**

Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 1 y 7

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículos XVII; XVIII, XIX.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Artículos 8, 24 y 25.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículos 14, 19, numeral 2.

Convención de los Derechos del Niño. UNICEF. Justicia juvenil

- **Leyes nacionales**

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 46

Ley del Organismo Judicial

Artículos 1, 9, 10, 17, 19, 51, 52, 57, 165, 208.

Código Procesal Civil y Mercantil

Artículos 97, 203, 220, 230, 347 a 349, 401, 426, 428, 462, 497, 491.

Código Procesal Penal

Artículos 16, 24, 25, 44 177 y 552

Ley de tribunales de familia.

Artículos 8 a 11

Ley de Arbitraje

Artículos 49 y 50

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

Considerandos 1, 3 y 4, Artículos 184 al 192

4.2. Arbitraje

Pasco, citando al maestro Carnelutti, afirma que el arbitraje sería el “equivalente jurisdiccional de heterocomposición”, más no un acto jurisdiccional en sentido propio²⁴, en tanto que Henríquez La Roche “no sólo afirma que la función sustanciadora y decisoria de los árbitros es francamente jurisdiccional, sino que además utiliza la expresión de jurisdicción arbitral laboral para referirse al arbitraje regulado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”.²⁵

El arbitraje es considerado uno de los sistemas más antiguos empleados en la solución de conflictos. Es un mecanismo que permite resolver controversias mediante el consentimiento de las partes para acatar la decisión de un tercero llamado árbitro. El árbitro tiene la facultad de tomar una decisión con el fin de resolver el conflicto, puede ser un solo individuo, lo que conformaría un tribunal arbitral unipersonal o estar compuesto por un número impar de miembros, formando un tribunal arbitral colegiado.

²⁴Pasco Cosmópolis, Mario. **Fundamentos de derecho procesal del trabajo**, pág. 177.

²⁵Henríquez La Roche, Ricardo. **Nuevo proceso laboral venezolano**, pág. 392.

En opinión de los tratadistas Chillón Medina y Merino Merchán, “el arbitraje es aquella institución jurídica por la que dos o más personas establecen que una cierta controversia específicamente determinada, existente entre ellas, sea resuelta, conforme a un procedimiento legalmente establecido, por tercero o terceros, a los que se designa voluntariamente, y a cuya decisión expresamente se someten, ya sea ésta dictada conforme a derecho, ya conforme a equidad”.²⁶

Considerando que la Ley de Arbitraje no define con exactitud qué es el arbitraje, la definición legal se debe complementar con la doctrina, de modo que podemos concluir que el arbitraje es un procedimiento de solución de controversias por medio del cual dos o más partes aceptan someter a la decisión de uno o más árbitros, quienes las resolverán mediante la emisión de un laudo.

El artículo 3 de la Ley de Arbitraje establece que se aplicará en todos aquellos casos en que la controversia verse sobre materias en que las partes tengan libre disposición conforme a derecho. También se aplicará la presente ley a todos aquellos otros casos en que, por disposición de otras leyes, se permita el procedimiento arbitral, siempre que el acuerdo arbitral sea válido conforme esta ley.

No podrían ser objeto de arbitraje:

²⁶ Chillón Medina, José María y Merino Merchán, José Fernando, **Tratado de arbitraje privado interno e internacional**, pág. 102

- a. Las cuestiones sobre las que haya recaído resolución judicial firme, salvo los aspectos derivados de su ejecución.
- b. Las materias inseparablemente unidas a otras sobre las que las partes no tengan libre disposición.
- c. Cuando la ley lo prohíba expresamente o señale un procedimiento especial para determinados casos.
- d. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los arbitrajes laborales.

El acuerdo arbitral, según el Artículo 10 de la Ley de Arbitraje, puede ser una cláusula compromisoria dentro de un contrato o un documento independiente que se denomina compromiso arbitral. La cláusula compromisoria es aquella que se incluye en contratos mercantiles para la solución de futuras controversias, usualmente se le llama también cláusula de solución de controversias y es anterior al surgimiento del conflicto. El compromiso arbitral es posterior a la controversia y toma la forma de contrato de compromiso por medio del cual las partes acuerdan que un conflicto ya existente lo solucionarán por medio del arbitraje.

En cuanto a los árbitros, encontramos en el arbitraje que la diferencia principal con el procedimiento ordinario es que los árbitros son personas particulares, mientras que los

jueces son funcionarios públicos. El tribunal arbitral se integra normalmente por árbitros en número impar o por un árbitro único. La composición del tribunal arbitral se origina en el acuerdo de las partes, cada una de ellas podrá pactar que designará un árbitro y que entre los dos designados, se nombrará al tercero. Las partes pueden también someterse al procedimiento de cualquier institución arbitral y aplicar las reglas de dicha institución.

En algunas instituciones se realiza un sorteo para integrar el tribunal arbitral y en otras se hace la designación de manera discrecional por el órgano ejecutivo de dicha institución. Generalmente, las cualidades de los árbitros no están determinadas por las partes; sin embargo, en los reglamentos de algunas instituciones arbitrales se establece que cuando el arbitraje es de derecho los árbitros deben ser abogados, sin que éste sea un requisito en los arbitrajes de equidad.

La clasificación del arbitraje se encuentra regulada en el Código de Trabajo de la forma siguiente:

1. Potestativo. Surge cuando ambas partes convienen voluntariamente que un árbitro intervenga para solucionar sus diferencias, lo cual se puede efectuar previo o posterior a la conciliación. También puede recurrirse al arbitraje, una vez declarada legalmente la huelga o paro. Este tipo de arbitraje se encuentra regulado en el Artículo 397 numeral 1) del Código de Trabajo.

2. Obligatorio, en los casos en que, una vez calificados como legal le huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se haya realizado, conforme el artículo 397 numeral 2) del Código de Trabajo.

4.2.1. Naturaleza jurídica del arbitraje

Existen teorías que explican el origen del arbitraje, entre ellas tenemos:

- a. El arbitraje como una actividad jurisdiccional: en donde el arbitraje actúa como un medio para resolver conflictos siendo un juicio de conocimiento y es por ello que se determina como una actividad jurisdiccional.
- b. El arbitraje como una relación contractual: donde el arbitraje nace por la voluntad de las partes.
- c. La doctrina mixta: que es una institución jurisdiccional que nace como consecuencia de una relación contractual.

Todo arbitraje tiene fundamento en la autonomía de la voluntad fundamentada en la libertad y disposición de las partes para elegir la vía donde resolver sus diferencias y conflictos, en donde los árbitros no pertenecen a ninguna organización estatal, no son auxiliares de justicia ni funcionarios públicos. Pero ese principio de autonomía de la voluntad de las partes para resolver conflictos tiene límites provenientes de la jurisdicción ordinaria de los tribunales en cuanto a la emisión de providencias cautelares

y de la ejecución de sus laudos así como del orden público en cuanto a la incompatibilidad y prohibición de someterse a arbitraje. Siendo así que el arbitraje tiene plenamente fundamento contractual.

Se concluye indicando que todo arbitraje tiene su origen contractual, a través de cláusulas compromisorias que es a priori (presente) y compromiso arbitral que es a posteriori (futuro).

Toda relación humana está expuesta a conflictos de múltiples índole en el que están en juegos diversos. A medida que el hombre ha ido evolucionando ha tratado de encontrar diversos medios para solucionar sus diferencias, hasta llegar al ordenamiento jurídico para garantizar condiciones de vida y normas de conducta dentro de la sociedad, con el fin de mantener la fuerza y evitar la violencia como métodos orientados a la administración de justicia, a través de un tercero imparcial que dirima sus confrontaciones. Platón enseña que "el mayor bien para el estado, no es la guerra ni la sedición sino la paz y la buena inteligencia entre los ciudadanos. Pero como la existencia de intereses contradictorios forman parte de la naturaleza del grupo, el estadista ha debido crear sistemas que ponga remedio a los disensos, obligando a los miembros a observar ciertas reglas y preventivo que en caso de presentar desavenencias, un tercero resuelva las disputas. Es indispensable que se establezcan tribunales para cada sociedad y jueces que decidan sobre la marcha, las diferencias que se susciten. Tribunal que estará compuesto por los jueces más íntegros que sea posible encontrar. Un Estado no sería Estado si lo que concierne a los tribunales no estuviese arreglado como es debido".

El Estado crea el derecho para justificar el carácter público de la entidad jurisdiccional, toda vez que la imposición obligatoria debe respetarla, lo que se traduce en una acción coercitiva de imposición, así pues en las organizaciones sociales modernas el estado tiene la facultad de promover los órganos que resolverán esas situaciones de conflictos que alteran el orden social, para mantener la tranquilidad pública. Surge entonces la jurisdicción, actividad destinada a restablecer el orden jurídico alterado por conductas humanas al contrario de las normas establecidas. En una sentencia se aplica la imposición de una conducta específica a las partes que están obligadas a cumplirlas bajo amenaza de obtenerla en forma coactiva en caso de resistencia.

La importancia del derecho no solamente radica en resolver el conflicto si no la forma como se resuelve, por ello cuando un sistema judicial es deficiente, no cumple su función a cabalidad se convierte en una ficción corriendo el riesgo de retroceder al pasado en que el hombre ejercía la justicia por su propia mano, haciendo imposible la convivencia social. Ello explica por qué la necesidad de encontrar otras formas alternativas que puedan proveer las soluciones que en el sistema público no está en condición de brindar.

El arbitraje puede ser una de las formas a través de la cual las personas encuentren el acceso a una justicia eficiente administrada por las mismas partes, dentro de su esfera de libertad y en el marco de sus derechos disponible. Si bien es cierto que el arbitraje descongestionaría la pesada carga procesal. No podemos concebirla como un competidor de la vía judicial sino más bien como una vía complementaria en el entendido que el arbitraje no es válido para cumplir aquellos litigios donde no exista la

libre disposición. Es regla general que en un litigio que verse sobre el orden público las partes no podrán recurrir al arbitraje que es de competencia del poder judicial. Desde la producción de ciertas medidas probatorias la ejecución forzosa del laudo, el arbitraje requiere la colaboración de los jueces. Es más, si obtenido el laudo se presentan demoras o través en la etapa de la ejecución judicial en la práctica, las deudas originalmente controvertidas y previamente reconocidas en el laudo, quedaran diferidas en el tiempo. Por tanto debemos ser conscientes que el arbitraje debe convivir con la justicia en forma armónica, manteniendo una relación y un respeto mutuo entre ambos sistemas.

El tratadista colombiano Jorge Hernán Gil Echeverri, define el proceso arbitral, como: “Un procedimiento sui generis, mediante el cual, por expresa voluntad de las partes, se difiere la solución de conflictos privados transigibles, a un cuerpo igualmente colegiado integrado por árbitros, los que transitoriamente quedan investidos de jurisdicción para proferir un laudo con la misma categoría jurídica y los mismos efectos de una sentencia jurídica”.²⁷

El ex presidente chileno, Doctor Patricio Aylwin define el arbitraje como “aquel al que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales, distintos de los establecidos permanentemente por el Estado, elegidos por los propios interesados o por la autoridad judicial en subsidio o por un tercero en determinadas ocasiones”.²⁸

²⁷ **Ibid**, pág. 11.

²⁸ **Ibid**, pág. 21.

Para el argentino Osvaldo Alfredo Gozaini el arbitraje puede definirse como: “un método o técnica por el cual se trata de resolver extrajudicialmente las diferencias que intercedan en las relaciones entre dos o más partes, a cuyo fin se acuerda la intervención de un tercero (o tribunal), para que los resuelva”.²⁹

Para el abogado y notario Mario Gordillo el arbitraje es “Un método alternativo, mediante el cual las partes acuerdan someter una controversia al conocimiento de árbitros constituidos especialmente para ello, desligados del poder judicial y cuyo fallo, denominado laudo arbitral, tiene la eficacia de una sentencia jurisdiccional”.³⁰

Según nuestro ordenamiento jurídico en el Artículo 4 de la Ley de Arbitraje (Decreto 67-95) numeral 2 define al Arbitraje así “Arbitraje” significa cualquier procedimiento arbitral, con independencia de que sea o no una institución arbitral permanente ante la que se lleve a cabo.”

Al tener en cuenta todas las definiciones expuestas anteriormente definiré lo que para mi opinión es el Arbitraje: el arbitraje es una alternativa para resolver conflictos que surjan de una relación jurídica contractual por medio de terceras personas denominados árbitros que son ajenos a la investidura de la jurisdicción ordinaria, donde sus resoluciones llamadas laudos si son ejecutadas por jueces ordinarios.

²⁹ **ibid**, pág. 17.

³⁰ **ibid**, pág. 112.

4.2.2. Características del arbitraje

- a. Es una institución jurídica destinada a resolver conflictos sean individuales, colectivos, jurídicos o de intereses.
- b. Su peculiaridad reside en la intervención de un tercero, por acuerdo de las partes, cuya decisión se impone.
- c. En virtud de un conjunto arbitral previo a la constitución de la junta arbitral o del árbitro único las partes adhieren de antemano al resultado de la actuación del o los árbitros, esto es, al laudo arbitral.
- d. El arbitraje es consensual.
- e. Las partes seleccionan al árbitro o árbitros.
- f. El arbitraje es neutral.
- g. El arbitraje es un procedimiento confidencial.

4.2.3. Clases de arbitraje

Según la doctrina el arbitraje se clasifica así: atendiendo a la calidad de los litigantes en público y privado, a la naturaleza del litigio en mercantil, civil y laboral, a los sujetos

que emiten las reglas en estado y particulares, según la naturaleza de las reglas en internacional e interno, según la voluntad de los litigantes en voluntario o convencional y necesario u obligatorio, atendiendo a la norma donde se regula en acuerdo, reglamento y/o ley, según la generalidad o especificidad de las normas en ad hoc e institucional, de acuerdo al tipo de solución en derecho y equidad, y según las fuentes de las reglas en carta blanca y en formal.

4.2.4. Estructura del arbitraje

- a. El acuerdo: es aquel en el cual las partes deciden someter al arbitraje controversias que puedan suscitarse o que hayan surgido entre ellas ya sea por una relación jurídica contractual o no contractual.
- b. El procedimiento: Se rige de acuerdo a los reglamentos o lineamientos del tipo de arbitraje en el cual se someten las partes.
- c. El laudo: es la decisión definitiva que se emite en un arbitraje a través de un tribunal arbitral, decisión que puede ser emitida conforme a derecho o a la equidad.
- d. Cumplimiento: una vez emitido el laudo su cumplimiento es inmediato y se vuelve forzoso por la vía ordinaria.

4.2.5. Materias susceptibles de arbitraje

Existe un principio que establece que se puede someter a procedimiento arbitral todas aquellas controversias relativas a materias en que las partes tengan libre disposición. También se dice que el estado tiene la posibilidad de someter al arbitraje, no sólo las cuestiones litigiosas que surjan actuando como sujeto de derecho privado sino aquellas controversias relativas al cumplimiento, interpretación, aplicación y efectos de los contratos celebrados con la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, contenida en el Decreto número 57-92 del Congreso de la República), establecido en el Artículo 103.

También es materia susceptible de arbitraje las controversias relativas a relaciones de índole comercial como por ejemplo, cualquier operación comercial de suministro, acuerdo de distribución, mandato o representación comercial, transferencia de créditos para su cobro, arrendamiento de bienes de equipo con opción de compra, construcción de obras, consultoría, ingeniería, concesión de licencias, inversión, financiación, banca, seguros, acuerdos de licencias y otras formas de comercialización mercantil.

Según el ordenamiento jurídico guatemalteco, en el Artículo 3 numerales 1 y 2 de la Ley de Arbitraje decreto 67-95 establece que serán objeto de arbitraje “aquellos casos en que la controversia verse sobre materias en que las partes tengan libre disposición conforme a derecho” y en el numeral dos dice “También se aplicará la presente ley a todos aquellos casos en que, por disposición de otras leyes, se permita el procedimiento arbitral, siempre que el acuerdo arbitral sea válido conforme a esta ley”,

ejemplo de ello está la Ley de Protección al Consumidor decreto 006-2003 que habla sobre el arbitraje de consumo en donde establece en su Artículo 83 lo siguiente: "En la primera audiencia o en cualquier momento las partes podrán someterse voluntariamente al arbitraje de consumo, que se deberá formalizar de acuerdo con la Ley de Arbitraje, a su trámite y demás cuestiones aplicables".

"Por norma general se admite que el arbitraje goza de una doble naturaleza. Por una parte se le reconoce una naturaleza contractual o convencional",³¹ porque como mecanismo de resolución de controversias tiene su origen en un acuerdo de voluntades, en un contrato, denominado –muchas veces indistintamente– compromiso arbitral, cláusula compromisoria o acuerdo arbitral; ello se funda en que, como bien expresa HungVaillat, "en materia de resolución de conflictos intersubjetivos por vía arbitral, tiene plena vigencia el principio de la autonomía de la voluntad de las partes"³², razón por la cual se afirma no sólo que la voluntad de las partes es la causa de la competencia de los árbitros para conocer y decidir la controversia, sino además, que la fuerza de la decisión arbitral no tiene su fundamento en el órgano que lo dicta (como sí ocurre con una sentencia emanada de la autoridad judicial), "sino en la adhesión que las partes le han prestado de antemano; es decir, en el compromiso adquirido por las mismas, con carácter previo, en virtud del cual han decidido someter sus diferencias a la decisión arbitral antes de conocerla, de modo que cualquiera ésta sea, siempre que se mueva dentro de los límites del compromiso..., se impondrá obligatoriamente.

³¹Badell Madrid, Rafael. **Comentarios a la Ley de Arbitraje Comercial**,pág. 3.

³²HungVaillat, Francisco. **Comentarios a las propuestas de normas reguladoras del arbitraje en un Anteproyecto de Código Orgánico Procesal Penal**,pág. 415.

4.3. Situación actual de la integración de los Tribunales de Conciliación

El Código de Trabajo regula en el capítulo tercero, del título décimo, la conformación de tribunales de conciliación y arbitraje, con el fin de mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo.

Intervienen en la integración de estos tribunales los representantes de los trabajadores, de los empleadores y los jueces de trabajo y previsión social, estos últimos son quienes presiden los tribunales. El capítulo segundo y tercero del título decimosegundo señala procedimientos e integración de los tribunales de conciliación y arbitraje.

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo contiene dos grandes vertientes de conocimiento, que son: el derecho individual y el colectivo, ambas tienen su fundamento en una serie de principios y garantías que repercuten en los principios básicos, informadores e ideológicos del trabajo, como lo son: el de tutelaridad, el de igualdad jurídica, el de irrenunciabilidad, el de continuidad, el de legalidad y el de justicia social; entre otros.
2. Dentro del derecho colectivo de trabajo, se encuentran instituciones como: el sindicato, el comité ad hoc, los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo, que se suscitan entre trabajadores y patronos.
3. El espíritu o naturaleza jurídica de los conflictos colectivos de trabajo, es el hecho mismo que realizan las personas en un centro de trabajo determinado; y, en virtud de no poder solventarlo de manera amigable, se acude a un tribunal judicial para que éste intervenga como imparcial, a resolver de manera adecuada la divergencia.
4. Tiene especial relevancia la función jurisdiccional de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en el derecho colectivo de trabajo, tomando en cuenta que es parte del derecho colectivo y su función dentro de éste, es esencial para la resolución de

problemas laborales, que se resuelven a través de la jurisdicción y competencia de estos órganos jurisdiccionales.

RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe resolver los aspectos positivos y negativos de la creación de los Acuerdos 2-03 y 4-03, con relación a la competencia territorial de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, para conocer los conflictos y eliminar tácitamente lo que se relaciona a las zonas económicas.
2. Se debe modificar la ley respecto a establecer que la integración de los órganos jurisdiccionales, no debe hacerse anualmente, sino que a partir del momento en que se solicite a un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, debiendo la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, llevar el control respectivo, con las listas emitidas por las organizaciones de trabajadores; así como las organizaciones de patronos.
3. El carácter especial de los conflictos que se generan, tanto individual como colectivamente en materia de trabajo, necesitan la existencia de jueces específicos; es decir que, en la actualidad, como sucede en el caso del interior del país, se pueda dividir la función del Juez de Familia con relación al Juez de Trabajo, toda vez que existe en la mayoría de los casos, juzgados integrados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia.
4. La resolución de problemas laborales debe efectuarse a través de la jurisdicción y competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, en el derecho colectivo

de trabajo, por considerar que tiene especial relevancia la función de estos órganos jurisdiccionales.

BIBLIOGRAFÍA

ARAGONESES, Pedro. **Nueva enciclopedia jurídica**, Barcelona, Ed. Francisco Seix, S. A. 1985.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio. **Manual de derecho, de trabajo**, Madrid, Marcial Pons, 1977.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1979.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Tesis (Abogado y Notario). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, Guatemala, Ed. Universitaria, 2001.

CHILLÓN MEDINA, José María y Merino Merchán, José Fernando. **Tratado de arbitraje privado interno e internacional**, Ed. Civitas, 1991.

CHIOVENDA, Guiseppe. **Instituciones de derecho procesal civil**, México, Ed. Pedagógica Iberoamericana, 1995.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Teoría general del proceso**, Buenos Aires, Ed. Universidad, 1985.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GALVÁN CASASOLA, Eduardo. **La jurisdicción militar**. Tesis de Maestría, Guatemala, 2001.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**, Bogotá. Ed. Temis, 1981.

HENRIQUEZ LA ROCHE, Ricardo. **Nuevo proceso laboral venezolano**, Caracas, Editorial Liber, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1981.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Fundamentos de derecho procesal del trabajo**, Lima, Editorial Ale, 1997.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**, Guatemala, Ed. Impresos Praxis, 1997.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto Número 1441, 1971.