

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

**DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL
DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

MILIA YASMÍN BASIR SAGASTUME

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL
DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MILIA YASMÍN BASIR SAGASTUME

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2023

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Vocal: Lic. Rubén Castillo Mazariegos
Secretaria: Licda. Aracelly Amparo de la Cruz García

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Renato Sánchez Castañeda
Vocal: Lic. Rony López Jeréz
Secretario: Lic. Oscar Benjamín Valdéz Salazar

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).



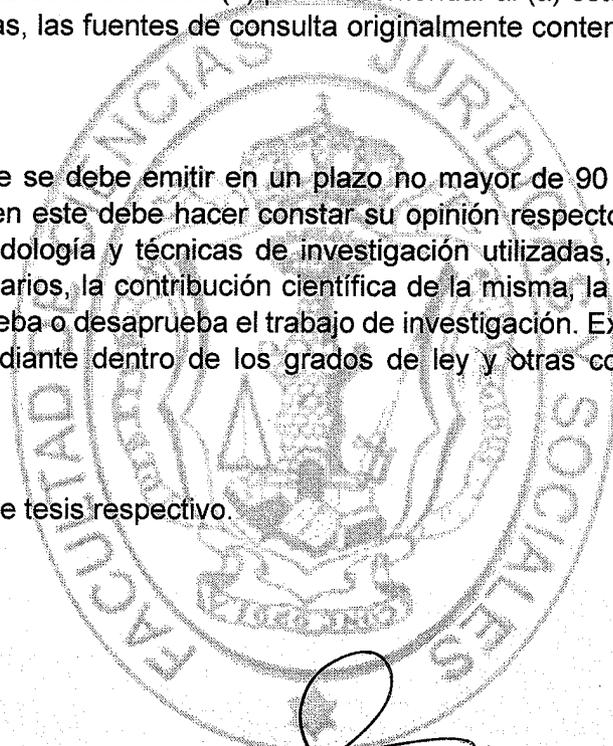
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 05 de julio de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante MILIA YASMÍN BASIR SAGASTUME, con carné 201601804, intitulado: DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



[Handwritten signature]

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis SAQO

[Handwritten signature]

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 20 / 07 / 2022 (f)

Asesor(a)
 (Firma y sello)



Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala 08 de septiembre del año 2022

Dr. Carlos Herrera
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha cinco de julio del año dos mil veintidós, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la alumna **MILIA YASMÍN BASIR SAGASTUME**, que se denomina: **“DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que señaló el laudo arbitral; el sintético, indicó la importancia del derecho colectivo de trabajo; el inductivo, dio a conocer la problemática actual, y el deductivo, estableció los efectos jurídicos del laudo arbitral. Se utilizó la técnica de investigación documental.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos señalaron la importancia del tema. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan el laudo arbitral en el derecho colectivo de trabajo guatemalteco.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
5. En relación a la conclusión discursiva, la misma se redactó de manera clara y sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre la sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 03 de noviembre de 2022.

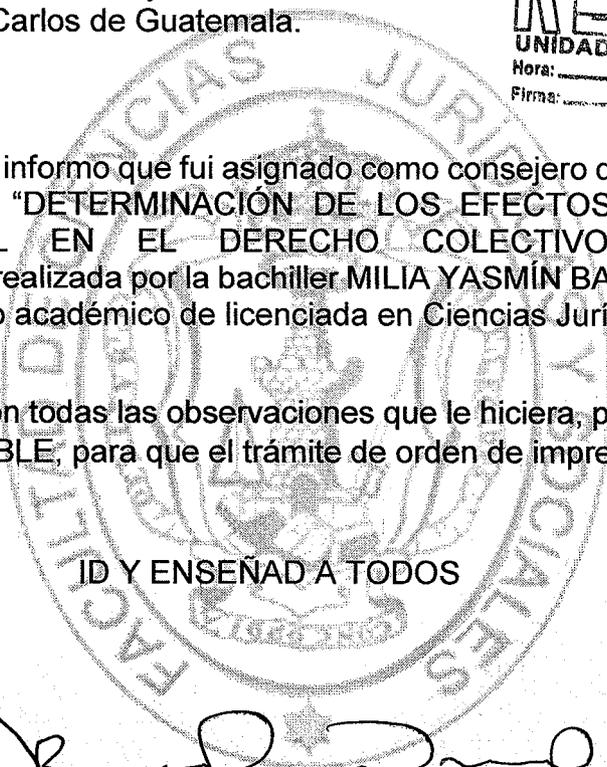
Doctor
 Carlos Ebertito Herrera Recinos
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala.



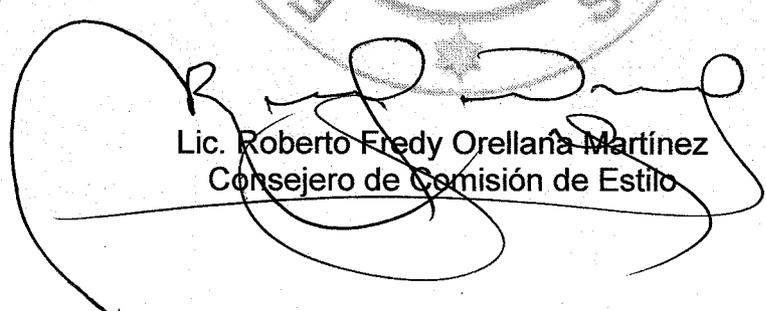
Estimado Doctor.

De manera atenta, le informo que fui asignado como consejero de redacción y estilo de la tesis titulada: "DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO", realizada por la bachiller MILIA YASMIN BASIR SAGASTUME, para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo cual dictaminó de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.



ID Y ENSEÑAD A TODOS


 Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
 Consejero de Comisión de Estilo

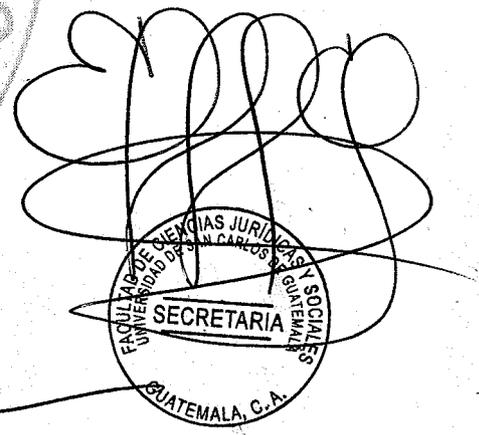
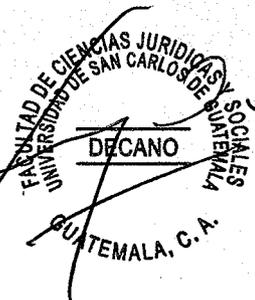
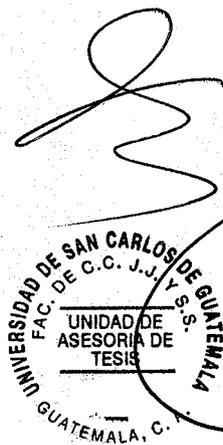




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MILIA YASMÍN BASIR SAGASTUME, titulado DETERMINACIÓN DE LOS EFECTOS JURÍDICOS DEL LAUDO ARBITRAL EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su gracia y favor a lo largo de mi vida y por ser mi padre y proveedor.

A MI MADRE:

Claudia Sagastume por ser mi eterna inspiración en la carrera de derecho, mi roca y proveedora durante mi carrera. Gracias por enseñarme como es una mujer valiente, exitosa y que forja su camino, ¡Al fin colegas!

A MI PADRE:

Munther El Basir por siempre creer en mí y darme palabras de aliento cuando ya no tenía fuerza para seguir, también por haber sembrado en mí el servicio y el amor al prójimo.

A MI ABUELA:

Aurora Sagastume por ser un ejemplo de vida y mi amiga. Por siempre escucharme y ser mi madrina de estudios, sin ti no lo hubiera logrado.

A MIS TÍOS:

Carlos Federico y Orquídea Sagastume por quererme como una hija y siempre estar ahí para mí.

A MI FAMILIA:

Por todo el apoyo que me han brindado y en especial a mis hermanos menores Monther y Helwe Basir, son quienes me inspiran a seguir adelante.

A MIS AMIGOS:

Quienes pasaron por las diferentes etapas de mi vida y hoy se alegran conmigo por este logro alcanzado.



A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en especial a la jornada matutina por ser mi hogar durante toda mi carrera universitaria y darme la oportunidad de estudiar mi carrera soñada.



PRESENTACIÓN

La tesis indica la relevancia de determinar los efectos jurídicos que emanan del laudo arbitral, con el objetivo de fomentar su empleo durante el año 2022 en Guatemala debido a sus ventajas como proceso judicial, dado que las partes pueden someterse voluntaria o bien obligatoriamente, el proceso de arbitraje puede conducir a una solución más rápida y eficiente de los conflictos colectivos de trabajo, con menor costo. Cabe destacar que, aunque el uso del laudo arbitral está en aumento en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para la resolución de conflictos laborales de manera eficaz, no siempre está claro para los actores involucrados en el proceso. Por consiguiente, es esencial analizar detalladamente los efectos jurídicos de los laudos arbitrales.

Es relevante señalar que el laudo arbitral es un acuerdo que se obtiene a través del arbitraje, es decir, un proceso en el que las partes implicadas en un conflicto laboral acuerdan someter su controversia al Tribunal de Conciliación y Arbitraje que dictará un fallo vinculante para ambas partes. Este proceso surte efectos jurídicos que deben ser cumplidos de manera inmediata.

Uno de los efectos jurídicos más destacados del laudo arbitral es su carácter de cosa juzgada, lo que significa que la decisión del árbitro es definitiva e inapelable, ya que posee la misma fuerza vinculante que una sentencia judicial. Por lo tanto, las partes involucradas están obligadas a cumplir con lo establecido en el laudo, y si alguna de ellas incumple con lo acordado, puede ser objeto de medidas coercitivas para garantizar el cumplimiento arbitral. El aporte académico señala que los efectos jurídicos del laudo arbitral pueden variar en función de la legislación de cada país y del tipo de controversia laboral que se trate. Por ende, es crucial examinar las normas y la jurisprudencia aplicable en cada caso para determinar los efectos jurídicos precisos del laudo arbitral en el ámbito laboral.



HIPÓTESIS

En Guatemala derivado del desconocimiento de los procesos de arbitraje para la solución de controversias en materia colectiva de trabajo existe poco uso de los mecanismos arbitrales para la solución de conflictos colectivos de trabajo, por lo que el Estado debe promover los efectos jurídicos del laudo arbitral y sus diversas características en el uso de resolver conflictos en el derecho colectivo guatemalteco en conjunto con la implementación de políticas públicas que promuevan el uso de estos procesos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis y la necesidad de reforzar la promoción del uso de tribunales arbitrales que permitan una rápida solución de los conflictos colectivos de trabajo, esto al lado de los beneficios del laudo arbitral que cumple como resolución definitiva garantizando así certeza y seguridad jurídica para los trabajadores asociados siendo esta determinante para proteger y tutelar principalmente a los trabajadores que se encuentren en conflicto con su empleador.

Se utilizaron métodos analítico, deductivo y sintético junto con las técnicas bibliográficas y documentales de investigación para abordar la problemática planteada. La combinación de estos métodos y técnicas permitió obtener resultados relevantes y generar una propuesta concreta de solución respaldada por información rigurosa y verificable.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Sujetos o partes procesales.....	3
1.3. Fuentes del derecho e instrumentos de normación colectiva.....	9
1.4. Contratos colectivos de trabajo.....	11
1.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. Principios.....	17
2.1. Principios del derecho colectivo de trabajo.....	18
2.2. Principios específicos.....	31
2.3. Principios específicos del derecho colectivo del trabajo.....	31
2.4. Aplicación y finalidad de los principios del derecho colectivo del trabajo...	36

CAPÍTULO III

3. Solución de conflictos colectivos de trabajo.....	39
3.1. Conflicto y controversia.....	40
3.2. Clasificación.....	41
3.3. Procedimientos de resolución de conflictos.....	44
3.4. Procedimientos de resolución de conflictos en Guatemala.....	44



CAPÍTULO IV

4. El laudo arbitral y sus efectos en los conflictos colectivos de trabajo en Guatemala.....	51
4.1. Características del laudo arbitral.....	52
4.2. Requisitos del laudo arbitral.....	54
4.3. Conflictos de interés en el arbitraje.....	55
4.4. Aplicación y cumplimiento.....	56
4.5. Recursos contra el laudo arbitral.....	58
4.6. Determinación de los efectos jurídicos del laudo arbitral en el derecho colectivo de trabajo guatemalteco.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tema de los efectos jurídicos del laudo arbitral en el ámbito del derecho colectivo de trabajo se estudió para promover su utilización como una herramienta eficaz y ágil para la resolución de conflictos laborales. Si bien el laudo arbitral es una alternativa que puede ser voluntaria o potestativa, su uso puede llevar a solucionar de manera más rápida y económica las controversias de carácter colectivo de trabajo. Sin embargo, el uso del laudo arbitral no siempre es claro para los actores involucrados en el proceso, por lo que es fundamental analizar sus efectos jurídicos para poder promover su utilización de manera más amplia y efectiva. Con esta investigación se busca brindar un aporte académico y práctico que permita comprender mejor los efectos jurídicos del laudo arbitral en el ámbito laboral y su importancia en la resolución de conflictos colectivos de trabajo.

El objeto de la investigación es resaltar la importancia de determinar los efectos jurídicos del laudo arbitral en el ámbito del derecho colectivo de trabajo, con el fin de promover su utilización como herramienta eficaz para la resolución de conflictos laborales de manera rápida y efectiva. La investigación busca analizar los efectos jurídicos del laudo arbitral en profundidad, en particular su carácter de cosa juzgada y las medidas coercitivas que pueden ser aplicadas en caso de incumplimiento, así como las variaciones en los efectos jurídicos dependiendo de la legislación y la jurisprudencia aplicable en cada caso. El objetivo final es promover el uso del laudo arbitral como instrumento de normación colectiva.

La investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral en Guatemala reviste gran importancia debido a la necesidad de contar con un mecanismo eficiente para la resolución de conflictos laborales, evitando así prolongados y onerosos procesos judiciales y medidas de hecho. Es preciso resaltar que el Código de Trabajo de Guatemala establece la fuerza vinculante del laudo arbitral para las partes, por lo que resulta indispensable comprender los efectos jurídicos de este instrumento para su correcta aplicación en el ámbito laboral.



Además, es pertinente enfatizar que la promoción del uso del laudo arbitral en Guatemala puede generar una mejor percepción del país en cuanto a su capacidad para resolver conflictos laborales de manera eficiente y efectiva, lo que puede atraer inversiones y fomentar el crecimiento económico del país.

En consecuencia, la investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral en Guatemala es fundamental para garantizar una herramienta eficaz de resolución de conflictos laborales, cumplir con las normas legales aplicables y fortalecer la imagen del país en materia de resolución de controversias laborales.

Es importante mencionar también que la investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral en Guatemala puede ser de gran ayuda para el desarrollo del derecho laboral en el país. Al conocer de manera detallada los efectos jurídicos de esta herramienta, se pueden identificar sus ventajas y desventajas en la resolución de conflictos colectivos de trabajo, y así determinar si su uso puede ser ampliado o restringido en ciertos casos específicos.

En definitiva, la investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral en Guatemala no solo es relevante para la resolución de conflictos laborales y la mejora de la imagen del país en materia de resolución de controversias, sino también para el desarrollo y fortalecimiento del derecho laboral y la actualización del marco legal del arbitraje en el país.

La investigación consta de cuatro capítulos, los cuales determinan la importancia de establecer los efectos jurídicos del laudo arbitral. El primero, indicó el derecho colectivo del trabajo; el segundo, señaló los principios del derecho colectivo del trabajo; el tercero, analizó la solución de conflictos colectivos de trabajo; y el cuarto, estudió la determinación de los efectos provenientes del laudo arbitral.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo es la rama del derecho que dirige sus objetivos a la protección de las relaciones que existen entre los empleadores y los trabajadores, así como la forma en que esas relaciones se organizan colectivamente.

Esta rama del derecho en síntesis es un conjunto de normas, principios y reglamentos que regulan las relaciones de forma individual y colectiva para la fijación de condiciones adecuadas de trabajo, sin favorecer a ninguna de las partes en especial brindando justicia tanto a los empleadores como a los trabajadores.

1.1. Definición

Como génesis se debe comenzar defendiendo el concepto que engloba y da origen el tema central, estudiando primero conceptos doctrinarios de diferentes autores para luego establecer lo que sea adecúa.

El derecho colectivo de trabajo puede definirse como: “El que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las



categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses”.¹ El autor antes citado centra su definición en los sujetos del derecho colectivo de trabajo, que posteriormente se desarrollan en el trabajo, dando un énfasis especial en los trabajadores, pero la definición no es completa, pues, esta rama del derecho abarca mucho más.

“Se forma una rama del derecho del trabajo, denominada derecho colectivo de trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino una combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de comunidad”.²

Esta última definición es más completa y trae a luz conceptos como los intereses colectivos e implícitamente hace alusión a los derechos económicos y sociales. De tal manera se puede definir al derecho colectivo de trabajo como la rama del derecho público-social que consiste en el conjunto de principios, doctrina, instituciones y normas jurídicas que regulan la formación y el funcionamiento de las agrupaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sus relaciones entre sí, su posición ante el Estado y los mecanismos de

¹ Heredia Ruiz, Ignacio Edelmiro. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 86.

² Mollinedo Mejía, Hans Esteban. **Tratado de derecho colectivo del trabajo**. Pág. 34.



resolución de conflictos colectivos económico-sociales o jurídicos que puedan surgir en ocasión del trabajo.

1.2. Sujetos o partes procesales

Los sujetos o partes procesales son las personas o entidades partícipes de un problema judicial el cual está sujeto a proceso. La clasificación es referente únicamente al sector privado, como grupo delimitado de la investigación, por lo cual únicamente se señalan aquellas partes o sujetos que se puedan ver incluidas dentro de los procesos colectivos de trabajo y son las siguientes:

- a) **Trabajadores:** en el mundo jurídico se le da la definición de trabajador a aquella que: “Como persona, tiene un trabajo retribuido”.³ Para el Código de Trabajo en el Artículo tres es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Si bien estas definiciones hacen referencia a una persona individual, es importante recordar que, en el derecho colectivo de Trabajo los trabajadores necesariamente se deben de encontrar agrupados, ya sea en sindicatos que es la forma de asociación por excelencia o bien por grupos coaligados.

- b) **Sindicatos:** para estudiar esta figura del derecho colectivo de trabajo es necesario partir de su génesis y esta es el derecho a la libre asociación garantizada en el

³ Caballero Muñoz, Rodolfo Manolo. **Fundamentos de derecho colectivo de trabajo**. Pág. 130.



Artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De igual manera está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 34, el cual establece que se reconoce el derecho de libre asociación. Este consiste en: “El derecho de toda persona de formar o unirse a asociaciones u organizaciones para procurar fines de interés común”.⁴ Se refiere a crear personas jurídicas para promover intereses frente a terceros.

En el Caso Lagos del Campo Vs. Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló que la libertad de asociación abarca dos aspectos: la posibilidad del individuo de asociarse libremente y emplear los medios adecuados para ejercer tal libertad, así como la capacidad de los miembros de un grupo para lograr objetivos en común y obtener beneficios. Además, la Corte ha establecido que los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tienen una naturaleza doble, ya que se refieren tanto al derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como al derecho de la colectividad a ser representada. Por lo tanto, la violación de los derechos del primero afecta a los derechos del segundo.

Referente al párrafo anterior, se puede determinar que la jurisprudencia ha establecido una dualidad del derecho de asociación. Por un lado, las personas individuales gozan de este derecho, para crear, unirse o salirse libremente de los grupos de su interés; y por otro, la protección abarca a las personas jurídicas que

⁴ Recalde, Mariano. **Manual de derecho colectivo de trabajo**. Pág. 93.



se crean, teniendo esta personalidad jurídica propia, distinta a la de sus miembros para actuar en el plano jurídico.

Luego de la breve introducción sobre el derecho de asociación, se puede entender de manera íntegra la libertad sindical, pues, esta proviene de la primera. Esta se puede definir como: “La que asiste usualmente a los trabajadores para constituir organizaciones sindicales, unirse a una o retirarse de ella, con el objeto de promover, defender e informar sobre sus derechos e intereses como grupo organizado.

“Este derecho es reconocido por la mayoría de las constituciones y leyes laborales en todo el mundo, y se considera esencial para la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores. El libre sindicalismo permite a los trabajadores negociar con los empleadores en igualdad de condiciones y obtener beneficios como salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, y protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo”.⁵

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Lagos del Campo Vs. Perú, en la sentencia de fecha 31 de agosto de 2017 ha establecido que en materia laboral la libertad de asociación protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades que limiten o entorpezcan el ejercicio del

⁵ **Ibíd.** Pág. 123.



respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Adicionalmente, el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. En este sentido, la Corte ha resaltado que la libertad de asociación en materia laboral no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar agrupaciones, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad.

La referida Corte en su jurisprudencia ha ampliado el concepto, pues, toma en cuenta la capacidad de los sindicatos de normarse internamente y deja claro que las autoridades no pueden intervenir, entorpecer, limitar este derecho, sino deben garantizarlo y asegurarse que puedan ejercer su derecho libremente.

Es importante destacar que este derecho está protegido internacionalmente en el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) denominado "Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindicalización", adoptado el 9 de julio de 1948 en San Francisco y ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Luego de desarrollar de donde proviene este apartado, se puede entrar a conceptualizar la palabra sindicato. El Código de Trabajo en el Artículo 206 lo define

como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Algo particular de la definición legal que dicta el referido cuerpo legal es que contempla la posibilidad de formar sindicatos patronales, esto es algo que nunca ha ocurrido en el país y es muy raro de encontrar en legislación extranjera.

- c) Grupos coaligados: si bien el ordenamiento jurídico guatemalteco garantiza la libertad de asociación y la libertad sindical, sujeta el ejercicio de dichos derechos a requisitos para poder conformar un sindicato, uno de ellos es el número mínimo de afiliados, regulado en el Artículo 216 del Código de Trabajo, donde se requieren como mínimo 20 trabajadores o 5 patronos.

La regulación de los grupos coaligados es una respuesta a la protección de derechos aun cuando no llenan los requisitos para constituir un sindicato, pues, no deja desamparado el derecho a mejorar las condiciones laborales por medio del arreglo directo o la negociación colectiva.

Cuando se trata de resolver una controversia extrajudicial, la cual surge a partir de diferencias entre los trabajadores y empleadores, deben actuar por medio de un consejo o comité *ad hoc* compuesto por no más de tres trabajadores y éstos deben presentar sus quejas o solicitudes a la otra parte en una sola intervención. A este



proceso se le conoce como arreglo directo. Si el grupo coaligado actúa en la resolución de un conflicto colectivo, debiendo actuar por medio de tres delegados que comparecerán judicialmente a representar a la coalición de trabajadores.

Las coaliciones de trabajadores son denominadas en la doctrina como: “Organismos sindicales, pues, tienen la capacidad de optar al arreglo directo y a la negociación colectiva, sin ser un sindicato, pues la diferencia total entre ambos radica en que los grupos coaligados son temporales”.⁶

- d) Empleadores: también llamados indistintamente patronos, son todas aquellas personas individuales o jurídicas que utilizan los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

“Es un ente natural o jurídico que provee puestos de trabajo para que realicen determinada actividad productiva bajo su dependencia, con condiciones de trabajo establecidas en un contrato de trabajo expreso o no, regularizado por normas jurídicas, que determinan las condiciones mínimas de la calidad del entorno.”⁷

Para la legislación guatemalteca un empleador puede ser de dos formas: podría ser una persona individual o bien una persona jurídica que comparece a través de su representante legal debidamente acreditado.

⁶ **Ibíd.** Pág. 203.

⁷ Riveiro Toledo, Juan Luis. **Trabajo y las relaciones colectivas.** Pág. 122.



1.3. Fuentes del derecho e instrumentos de normación colectiva

El derecho colectivo de trabajo como cualquier otra rama del derecho se basa en las fuentes tradicionales como lo son las reales, históricas y formales, pero también posee sus propias fuentes de derecho que son los instrumentos de normación colectiva, estudiados a continuación.

Esta como cualquier otra rama del derecho, tiene sus propias fuentes que lo diferencian de otras áreas jurídicas más convencionales. La normación colectiva es una de las principales fuentes del derecho colectivo y se refiere a los instrumentos que regulan las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. Estos instrumentos incluyen convenios colectivos, acuerdos colectivos, huelgas y arbitrajes. Los convenios y acuerdos colectivos son negociados entre representantes de los empleadores y trabajadores y establecen las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Las huelgas son una forma de presión que los trabajadores pueden utilizar cuando no se llega a un acuerdo con el empleador. Los arbitrajes, por otro lado, son un medio para resolver conflictos laborales y requieren la participación de un tercero imparcial que toma decisiones vinculantes para ambas partes.

En conclusión, las fuentes del derecho colectivo de trabajo son cruciales para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la estabilidad laboral en las relaciones entre empleadores y empleados.



De esta categoría de fuentes de derecho surge la libertad sindical, siendo la negociación colectiva un derecho fundamental de los sindicatos y grupos coaligados por extensión. El derecho a la negociación colectiva: “Es un proceso de diálogo, acercamiento, intercambio con la finalidad de arribar a un acuerdo entre sujetos colectivos representativos de los protagonistas del conflicto industrial (trabajadores y empleadores)”.⁸ La negociación colectiva puede definirse como el proceso de diálogo entre trabajadores y empleadores que tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo, resultando en un instrumento de normación colectiva.

Del mismo modo se encuentra consagrado en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo de 1949, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, llamado “Relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva”, puntualmente en su Artículo cuatro el cual establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales si fuera necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte; y las organizaciones de trabajadores por otra, con objeto de reglamentar, por estos medios, las condiciones de empleo.

En el convenio anteriormente mencionado es donde se reconoce por primera vez este derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en un instrumento internacional y recalca la voluntariedad de la misma, esto para contribuir al desarrollo en materia laboral.

⁸ *Ibíd.* Pág. 153.



1.4. Contratos colectivos de trabajo

Este instrumento de normación colectiva se define como: “Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.⁹

La máxima autoridad internacional en materia de trabajo define al contrato colectivo como un acuerdo que contiene las condiciones de trabajo y es celebrado entre empleadores y trabajadores siempre organizados en sindicatos. La definición que aporta el Código de Trabajo se apega mucho, pues, en el Artículo 38 define al contrato colectivo de trabajo como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

De la definición legal antes señalada se puede indicar que los trabajadores siempre deben encontrarse agrupados en sindicatos, pero los empleadores pueden comparecer personalmente cuando sean personas individuales, en conjunto con otros empleadores y

⁹ Siliezar Antón, Julio Enrique. **Estudios de derecho colectivo laboral**. Pág. 53.

como sindicato de empleadores. Asimismo, del ordenamiento jurídico y doctrina se debe dar a conocer las siguientes características del contrato colectivo de trabajo:



- a) Es formalista, debe celebrarse siempre por escrito.
- b) Deben existir como mínimo tres copias, una para los trabajadores, otra para los empleadores y una para la Inspección General de Trabajo.
- c) Debe ser homologado por la autoridad administrativa para cerciorarse de no violentar las garantías mínimas del derecho laboral.
- d) Solo puede probarse mediante el documento respectivo.
- e) La separación del patrono del sindicato o la disolución de los sindicatos ya sea de empleadores o trabajadores no afectan los derechos y obligaciones que emanen del mismo.

1.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, también conocidos como convenios o acuerdos colectivos, son instrumentos de normación colectiva que tienen por objeto regular las condiciones de trabajo en una empresa o sector determinado. Estos pactos son negociados mediante el proceso de negociación colectiva, que es una de las principales



fuentes de derecho colectivo. La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, negocian con los empleadores para establecer las condiciones de trabajo. Los pactos colectivos pueden incluir cuestiones como salarios, jornadas laborales, vacaciones, beneficios, seguridad y otras condiciones laborales pertinentes. Además, estos acuerdos pueden tener un alcance territorial o sectorial, abarcando a todos los trabajadores de una empresa o a un sector laboral específico.

Quizá este sea una de las figuras más conocidas de la negociación colectiva o incluso del derecho colectivo en general. El Artículo 49 del Código de Trabajo lo define como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

Este acuerdo que puede surgir entre las partes antagónicas del derecho laboral brinda una constante evolución a los derechos laborales. El Estado entra a regular sus bases, pero su contenido se acopla a la realidad de cada sector involucrado, atendiendo a la superación de garantías mínimas para los trabajadores, pero sin dejar atrás la capacidad económica del empleador.

En este sentido la Corte de Constitucionalidad ha expresado que los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen instrumentos por los que se dinamiza el derecho del trabajo, debido a que permiten la superación del minimum de garantías sociales para los



trabajadores, las que por su naturaleza son protectoras e irrenunciables para ~~ellos~~, siempre y cuando se observen las posibilidades de cada patrono, lo que trae como consecuencia la dignificación económica y moral de aquéllos, realizándose así una mayor armonía social, que no perjudica, sino por el contrario, favorece los intereses justos de los patronos.

Para la citada Corte, los pactos colectivos de condiciones de trabajo materializan la finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje, que es mantener un justo equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo; creando armonía social.

Otro aspecto relevante es respetar siempre la autonomía de la voluntad en estos instrumentos de normación colectiva. Esta es una forma que otorga el Estado a los particulares de regular sus condiciones laborales, claro siempre respetando el parámetro de garantías mínimas, ya que las normas de un pacto colectivo de condiciones de trabajo al haber sido el resultado de una negociación colectiva, en la que prevalece la autonomía de las partes que conforman la relación laboral, constituyen ley en sentido material, lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales; por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes, cuando sus normas son más favorables para los trabajadores. Esto es factible porque el Artículo 106 de la Constitución, establece que los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados mediante la



negociación colectiva. Aunado al párrafo anterior, el Código de Trabajo los reconoce como ley profesional en el Artículo 49, esto quiere decir que los propios individuos están en potestad para primero negociar entre sí y luego obligarse el cumplimiento de mejoras laborales dictadas desde su autonomía de la voluntad.



CAPÍTULO II

2. Principios

Los principios forman parte de la definición que antecede y su importancia radica en que: “Los principios jurídicos deben permitir que también exista una única respuesta correcta en los casos que las reglas no determinan una solución”.¹⁰

Si bien los principios no son lo único que contiene una rama del derecho, son los que terminan de dar forma lógica al derecho y unen el plano doctrinario con la realidad, dando una respuesta a la aplicación del derecho.

De tal manera el mismo autor establece que: “Los principios son, por consiguiente, mandatos de optimización que se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diversos grados y porque la medida ordenada de su cumplimiento no solamente depende de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas”.¹¹

Es por eso que es importante desarrollar los principios que dan forma al derecho colectivo de trabajo, pues, terminan siendo imperativos para la interpretación y aplicación del derecho, complementado y/o supliendo a la norma en aquellos casos donde haga falta una disposición legal.

¹⁰ Macchiavello Contreras, Guido. **Derecho colectivo del trabajo: teoría y análisis**. Pág. 139.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 185.

2.1. Principios del derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo se rige por un conjunto de principios que son los que controlan las relaciones entre trabajadores y patronos para poder garantizar los objetivos planteados en la creación de esta rama del derecho para así establecer el equilibrio de poder tanto para la parte mas vulnerable que son los que ejercen su fuerza de trabajo como para los empleadores dueños de los medios de producción. En términos generales se entiende que los principios que protegen al derecho colectivo del trabajo buscan asegurar y garantizar una negociación equitativa entre patronos y trabajadores. A continuación se indican los principales principios rectores que fundan esta rama del derecho laboral:

- a) Principio de intermediación personal: hace referencia al acercamiento de las partes dentro del proceso. Por una parte, la existencia de un juez permanente; y por otra, la íntima vinculación que sea personal y directa entre los sujetos del proceso y los elementos que intervienen. Este queda consagrado en el Artículo 321 del Código de Trabajo donde establece que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias. Esto comprende el diligenciamiento de los medios de prueba y todos aquellos hechos que ocurran dentro de los procesos, a fin de que el juez tenga un acercamiento real y no se reduzca a conocer únicamente el texto de un expediente.
- b) Principio dispositivo: la disposición del proceso está a cargo de las partes, la iniciativa de hacer valer una pretensión ante un órgano jurisdiccional es facultad



exclusiva de quien pretende se le declare un derecho. Este de divide en dos vertientes: el inicio del proceso y la aportación de la prueba. La primera de estas es el inicio del proceso a cargo de las partes y contiene una excepción en el derecho procesal colectivo de trabajo, siendo esta el Artículo 380 del Código de Trabajo que en su parte conducente establece que el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento.

El procedimiento al que se refiere es el incidente de reinstalación. Cuando un conflicto colectivo de condiciones de trabajo se ha instaurado con la entrega del pliego de peticiones al juez competente como lo establece el Artículo 379 del mencionado cuerpo legal, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa o centro de producción debe ser autorizada por el juez por medio de incidente. Al omitirse este procedimiento, el juez de oficio puede ordenar la reinstalación de él o de los trabajadores despedidos.

La segunda vertiente de este principio se refiere a la aportación de la prueba. Como en todo proceso quien pretende algo debe probarlo, en el caso de los conflictos colectivos la declaración de derechos económico-sociales suele centrarse en la capacidad económica del empleador para mejorar las condiciones laborales.

Aunado a esto existen tres excepciones puntuales en la legislación guatemalteca, donde el órgano jurisdiccional puede solicitar de oficio prueba. La primera excepción se encuentra en el Artículo 387 del Código de Trabajo, donde al concluir la audiencia



de conciliación sin haber sido aceptadas las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, el juez presidente puede nombrar a los otros dos miembros del tribunal o cualquier autoridad de trabajo o política para que reúna más datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

La segunda está regulada en el Artículo 396 del cuerpo legal antes mencionado, relativo a la declaratoria de la justicia o injusticia de la huelga. Al solicitar el pronunciamiento del juez, éste puede solicitar a las partes las pruebas que considere necesarias, así como dictamen técnico-económico al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La última excepción está en el Artículo 402 del mismo cuerpo legal, en donde en el procedimiento de arbitraje el Tribunal de Arbitraje podrá ordenar de oficio la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas. Una vez más se observa la excepción al principio dispositivo cuando el Tribunal de Arbitraje puede hacer uso de la facultad que la ley le otorga para disponer el aportar nuevas pruebas de oficio, a fin de dictar un laudo justo.

- c) Principio de oralidad: este principio íntimamente ligado al de sencillez que posteriormente se estudia, está consagrado en el Artículo 321 del Código de



Trabajo. Los autores colombianos Pimienta, Restrepo, Cotes y Botero expresan que en el litigio laboral participa siempre, por necesidad, un trabajador o un conjunto de ellos, y estos no son necesariamente letrados. Uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento, como en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil conocimiento para el lego. Por tanto, tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos.

Referente al párrafo anterior es importante resaltar que el derecho laboral siempre es tutelar del trabajador y como parte de esa tutela se busca que estos puedan expresar oportunamente sin mayores formalismos para hacer valer sus derechos y buscar la declaratoria de nuevos.

Es por eso por lo que los procesos son orales, atendiendo a la idea que la gran mayoría de trabajadores puede expresarse oralmente, pero pocos podrían hacerlo técnicamente y de manera escrita, resultado esta última de una forma de expresión mucho más compleja.

Si bien la legislación guatemalteca favorece la oralidad en los mecanismos de resolución de conflictos colectivos, existen excepciones puntuales en donde la misma ley indica que necesariamente debe existir la escritura. Dentro de estas podemos encontrar en el Código de Trabajo el acta lacónica dentro del proceso de conciliación (Artículo 385), el convenio colectivo de condiciones de trabajo que



resulta del proceso de conciliación (Artículo 386), el informe que se debe redactar luego de agotado el proceso de conciliación (Artículo 389) y la solicitud de someter el conflicto colectivo a arbitraje potestativo (Artículo 398).

- d) Principio de publicidad: el principio de publicidad se refiere a que las actuaciones dentro los procesos o mecanismos de resolución de conflictos colectivos deben ser públicas para las partes procesales, no pudiéndose llevar a cabo de manera secreta sin informar previamente a la contraparte de todas las acciones que se realicen dentro del proceso.

- e) Principio de economía procesal: este principio hace alusión a concentrar el mayor número de actos posibles por etapa, con el objeto de acelerar los procesos y que estos se realicen con el menor número de etapas posibles volviéndolo un proceso económico en cuanto a costas procesales. Este se materializa en los cortos plazos para culminar los procesos en comparación con otras áreas del derecho guatemalteco.

Entre estos se encuentran los siguientes ejemplos del Código de Trabajo: Artículo 393; el proceso de conciliación no puede durar más de 15 días contados a partir de la recepción del pliego de peticiones, Artículo 396 el juez de trabajo y previsión social tiene 15 días para pronunciarse sobre la justicia o injusticia de la huelga desde que le presentan la solicitud y Artículo 401; el Tribunal Arbitral tiene 15 días para dictar sentencia contados a partir del momento en que se declara competente.



- f) Principio de preclusión: este principio parte de la idea de que las etapas del proceso se desarrollan de forma sucesiva, clausurando definitivamente cada una para así proseguir a la siguiente. Una vez clausurada o agotada una etapa procesal, no se puede volver a ella.
- g) Principio de igualdad: este principio es reconocido desde el Artículo cuarto de la Constitución Política de la República de Guatemala en su concepción más básica. Es importante señalar que en materia colectiva de trabajo se vuelve complejo establecer la igualdad procesal, cuando se habla de un derecho tutelar del trabajador, el Código de Trabajo en el Artículo 293 establece que la finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje es mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo. La legislación reconoce una disparidad entre los sujetos procesales y manda a los tribunales de conciliación y arbitraje a neutralizarla, siendo tutelar del trabajador.

Siendo este principio complejo de analizar, en la opinión consultiva realizada a la Corte de Constitucionalidad de fecha 21/06/1996, expediente 682-96 emitió opinión respecto a la igualdad en el ordenamiento jurídico nacional, estableciendo que: el concepto de igualdad así regulado estriba en el hecho de que las personas deben gozar de los mismos derechos y las mismas limitaciones determinadas por la ley. Sin embargo, ese concepto no reviste carácter absoluto, es decir, no es la nivelación absoluta de los hombres lo que se proclama, sino su igualdad relativa, propiciada



por una legislación que atienda a la protección en lo posible de las desigualdades naturales. Así, la igualdad ante la ley consiste en que no deben establecerse excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, sean éstas positivas o negativas; es decir, que conlleven un beneficio o un perjuicio a la persona sobre la que recae el supuesto contemplado en la ley; pero ello no implica que no pueda hacerse una diferenciación que atienda factores implícitos en el mejor ejercicio de un determinado derecho. Lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias, sin que ello signifique que los legisladores carezcan de la facultad de establecer categorías entre los particulares siempre que tal diferenciación se apoye en una base razonable y sea congruente con el fin supremo del Estado.

La interpretación anterior es el umbral, el punto de partida para desarrollar el principio de tutelaridad en materia laboral, explicado posteriormente. En la legislación guatemalteca reconoce la igualdad de condiciones, y se faculta al legislador y jueces para interpretar las diversas situaciones y reforzar las condiciones para alcanzar el fin supremo del Estado que es el bien común.

Como se ha estudiado en el primer párrafo, la misma ley reconoce la desigualdad de condiciones existente entre el capital y el trabajo; es por eso por lo que el Estado como sujeto de la relación tripartita del derecho laboral, entra a resguardar al



trabajador; quien en este caso se supone siempre se encuentra en desventaja económica.

En este mismo sentido el Boletín Oficial del Estado de legislación Consolidada de España, Ley 7/1989 Bases del Procedimiento Laboral señala en su considerando segundo este principio, sin embargo, ha de ser entendido no de manera aislada, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario. La igualdad procesal no puede así concebirse como absoluta, debiendo incorporar la ordenación del proceso ciertas disparidades.

Referente a lo anterior se puede apreciar como en otras partes del mundo adoptan medidas legislativas para tratar este asunto y como siempre en el mismo sentido hacen alusión a una igualdad procesal muy singular en el caso del derecho laboral. Para concluir este principio, se puede establecer que la igualdad procesal abarca la igualdad de derechos de las partes respecto a las actuaciones judiciales, teniendo en cuenta la función judicial de tutelar al trabajador para equiparar su posición de inferioridad.

- h) Principio de tutelaridad: este principio quizá entre los más conocidos y criticados del derecho laboral. Este emana del principio desarrollado anteriormente de igualdad. En Guatemala parte desde su reconocimiento constitucional en el Artículo 103 de la



Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. De este precepto contenido en la norma suprema se desarrolla el andamiaje jurídico, como lo es la ley ordinaria de la materia el Código de Trabajo.

En el considerando IV inciso A del Código de Trabajo de igual forma establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Indica el principio contenido en la Constitución Política de la República, defendiendo a la tutelaridad como una protección preferencial, preminente o prioritaria sobre los empleadores.

Asimismo la Corte de Constitucionalidad en los expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 10145-2015 con fecha de sentencia 08/09/2015 ha interpretado este principio indicando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social. Esto significa que el derecho al trabajo responde a la propia dignidad del ser humano, como un elemento que forma parte de su desarrollo



integral y, además, porque le proporciona un acceso a una fuente de ingreso económico que le permita vivir dignamente.

Haciendo mención del párrafo anterior, la Corte de Constitucionalidad ha aclarado que este principio, base del derecho de trabajo, debe observarse en toda disposición normativa, desde la constitucional, pasando por las leyes ordinarias, contratos de trabajo individuales y los instrumentos de normación colectiva desarrollados posteriormente en este trabajo. Del mismo modo señala que la tutelaridad nace de la misma dignidad humana, al ser el derecho al trabajo un derecho humano y una obligación para el Estado.

- i) Principio de sencillez: si bien todo proceso debe tener preestablecido lineamientos básicos para garantizar la efectiva tutela judicial, en el derecho procesal del trabajo en general se puede afirmar que se busca que las actuaciones contengan la menor cantidad de formalismos posibles. Desde el Considerando V del Código de Trabajo se establece que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas la parte adjetiva de dichos cuerpos de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovista de mayores formalismos. Algunos autores como Mario López Larrave consideran que, de todas las ramas procesales en el derecho guatemalteco el derecho procesal del trabajo es la menos formalista. Sin embargo, se estudia que existe rigidez a este principio en la resolución de conflictos colectivos al requerir la asesoría obligatoria de un



abogado ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tal como lo regula el Artículo 409 del Código de Trabajo.

- j) Principio de lealtad y probidad: el Diccionario de la Real Academia Española define lealtad como cualidad de leal y el término leal como fidedigno, verídico y fiel, en el trato o en el desempeño de un oficio o cargo. Por otro lado, el mismo diccionario define probidad como honradez y esta última palabra como rectitud de ánimo, integridad en el obrar. Estas dos características son vitales en la administración de justicia, pero tienen especial peso en la resolución de conflictos colectivos.

Esto porque por disposición legal no se puede impugnar a los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje durante los quince días que dura cada proceso, únicamente se puede recusar antes de que el tribunal se declare competente para conocer el conflicto, tal como lo establecen los artículos 383 y 401 del Código de Trabajo.

- k) Principio de adquisición de la prueba: tratándose del derecho colectivo de trabajo en su gran mayoría de la declaratoria de derechos económicos y sociales, entiéndase derechos meramente declarativos, inexistentes, la actividad jurisdiccional de apreciar la prueba se vuelve sumamente compleja, aun teniendo presente que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no están compuestos únicamente por doctos en el derecho.



Es por eso que este principio se refiere a que las pruebas vertidas por las partes pueden ser utilizadas indistintamente de cargo o descargo, no importando quien la aporte al proceso.

Este principio parte del derecho común, génesis del derecho laboral donde todo argumento debe ser probado y se fundamenta en los artículos 107 y 108 del Código Procesal Civil y Mercantil y el fundamento para poder utilizar el cuerpo legal de otra materia en el derecho laboral es el Artículo 326 del Código de Trabajo que establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Es importante resaltar que el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil era el cuerpo legal vigente cuando se redactó el Código de Trabajo, pero luego fue promulgado el Código Procesal Civil y Mercantil, que es el que aplicaría hoy en día.

- l) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: para el autor Trueba Urbina este principio recibe el nombre de apreciación de la prueba en consciencia y se encuentra descrito doctrinariamente en la exposición de motivos y proyectos de la Ley Federal del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos de 1929 el cual expresa que la apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga 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.

En materia laboral no está unificado el criterio de apreciación de la prueba, esto se puede evidenciar no sólo en la legislación nacional sino como se citó en el párrafo anterior también el estado vecino. Respecto a esto el Código de Trabajo en el Artículo 361 establece que salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. Comentando el párrafo anterior, en Guatemala la misma ley otorga la facultad a los jueces de apreciar en conciencia la prueba, pero al mismo tiempo impone que ciertas pruebas deben valorarse de forma legal o tasada; es por esto por lo que se habla de una flexibilización en la apreciación, una dualidad.

2.2. Principios específicos

En el mundo jurídico se les considera como principios específicos a todas aquellas ideas o valores que fundamentan la composición de la normativa jurídica de una particular área de una rama del derecho.



Estos principios tienen características fundamentales ya que sirven de guía para la adecuada interpretación y aplicación a un caso concreto de determinada área del derecho y suelen provenir de la doctrina, jurisprudencia y legislación.

2.3. Principios específicos del derecho colectivo del trabajo

Los principios específicos que son inmersos en materia colectiva de trabajo incluyen los valores y conceptos fundamentales de las relaciones colectivas entre los trabajadores y el patrono y como objetivo primordial buscan la solución de conflictos laborales relacionados con la negociación colectiva. Algunos de los principios específicos del derecho colectivo de trabajo son los siguientes:

- a) Principio de Interrelación de jueces unipersonales con colegiados: A diferencia de otros procesos donde por norma de comienza y termina ante un mismo órgano jurisdiccional, en el derecho procesal colectivo de trabajo existe una interdependencia entre jueces unipersonales (Juez de primera Instancia de Trabajo y Previsión Social) y órganos colegiados (Tribunal de Conciliación y Arbitraje).

-Artículo 379: el pliego de peticiones y la demanda para instaurar un conflicto (la conciliación) se presenta ante un juez unipersonal.

-Artículo 382: 12 horas luego de recibir el pliego de peticiones el juez unipersonal manda a conformar el Tribunal de Conciliación.



-Artículo 394: luego de 24 horas de agotado el proceso de conciliación ~~sin haber~~ llegado a un acuerdo o compromiso de someter el conflicto a arbitraje, cualquiera de los delegados puede solicitar al juez unipersonal que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

-Artículo 396: una vez calificado de legal el movimiento, ya sea huelga o paro, se puede solicitar al juez unipersonal el pronunciamiento sobre la justicia o injusticia del movimiento.

-Artículo 398: en los arbitrajes potestativos las partes deben someter al juez unipersonal los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo. Los ejemplos anteriormente mencionados hacen hincapié a la intervención de los jueces unipersonales, siempre un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, pero se debe recordar que la resolución de los conflictos colectivos corresponde siempre a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, respecto a cómo su nombre indica a la conciliación y el arbitraje.

b) Todos los días y horas son hábiles: derivado de la economía procesal y de la corta duración de los procesos en materia colectiva, el Código de Trabajo en el Artículo 324 establece en su parte conducente que, para la sustentación de los conflictos de carácter económico y social, todos los días y horas son hábiles. Esto resulta de gran beneficio para las partes para la resolución del conflicto, por un lado, para los



trabajadores representa prontitud en la declaratoria de derechos tanto económicos como sociales si llegase a suceder.

Por otro para los empleadores representan menor tiempo invertido en la resolución del conflicto, tomando en consideración el ánimo de lucro, entre más rápido se resuelva todo y puede este retomar sus labores.

- c) Fuero de atracción: los alcances de los actos afectan más allá de las partes procesales. Es una protección que otorga la norma a los trabajadores, en Guatemala existen dos ejemplos puntuales. El primero referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el Artículo 50 se establecen las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo que tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas la personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que se haga referencia en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorable para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

Cuando se suscribe un pacto colectivo de condiciones de trabajo, los beneficios laborales en él contenidos se extienden no solo a los trabajadores sindicalizados,



sino a todos aquellos que en el momento de la suscripción del mismo laboran en la empresa y prevén que para los futuros contratos las condiciones mínimas de contratación se deben de elevar al estándar del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El segundo ejemplo es encuentra en el Artículo 380 del cuerpo legal antes citado, estable que desde que se instaura el conflicto con la entrega del pliego de peticiones al juez de trabajo y previsión social, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa deberá ser autorizada por el juez antes referido, aunque los trabajadores no hayan suscrito el pliego de peticiones, sean estos; parte o no de un grupo coaligado o sindicato. Este beneficio de protección a la estabilidad laboral, una vez más abarca a la totalidad de trabajadores.

Referente a la estabilidad laboral, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. Uniendo la legislación nacional con la protección internacional, se evidencia porque es importante el principio de fuero de atracción para resguardar y asegurar derechos



fundamentales de los trabajadores en general, sean parte o no de los colectivos.

- d) Sistema de valoración de la prueba: este último principio procesal tiene como punto de partida el análisis de la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. De manera simplificada se puede establecer que estos se conforman por un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y dos jueces legos; un representante de los trabajadores y uno de los empleadores. Este órgano jurisdiccional colegiado, es una excepción para el derecho, pues existe la carrera judicial en donde solo los expertos en la materia pueden ejercer la jurisdicción otorgada por el Estado, luego de rígidos procesos de selección. En la resolución de conflictos colectivos, la norma deja en manos de particulares, entendiéndose no doctos en el derecho, la facultad de decidir sobre aquellos asuntos sometidos a su conocimiento. De hecho, como requisito para ser juez lego, según el Artículo 296 del Código de Trabajo es no ser árbitro, conciliador, abogado o miembro del Organismo Judicial.

Así pues, este principio queda consagrado en el Artículo 412 del Código de Trabajo, el cual establece que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del derecho común. Es por eso por lo que se estudia este principio, pues, no se le puede exigir a un lego conocer el derecho al mismo nivel que el de un juez y por otro lado es de esta manera intencionalmente; ya que dota a los



procedimientos de resolución de conflictos colectivos de una dosis de realidad desde un punto de vista fáctico, desde la vivencia personal de los trabajadores y empleadores.

2.4. Aplicación y finalidad de los principios del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores en un marco colectivo. Los principios que rigen este derecho deben aplicarse en todas las situaciones que involucren las relaciones laborales colectivas, especialmente aquellas en las que se negocian o establecen condiciones de trabajo colectivas.

Es decir, los principios del derecho colectivo del trabajo se aplican en los procesos de negociación colectiva, en los que los trabajadores, a través de sus representantes, buscan llegar a acuerdos con los empleadores sobre las condiciones de trabajo. Estos principios también deben aplicarse en situaciones de conflicto laboral, como la convocatoria a una huelga o el arbitraje para resolver disputas entre las partes.

Además, los principios del derecho colectivo del trabajo son relevantes en el ámbito de la representación sindical, que es una herramienta fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores. En este sentido, los principios del derecho colectivo del trabajo tienen como finalidad asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores en la negociación colectiva y en la acción sindical.



En resumen, los principios que rigen el derecho colectivo del trabajo deben aplicarse en cualquier situación que involucre la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores en un marco colectivo. Esto incluye tanto los procesos de negociación colectiva como los conflictos laborales, y la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de la representación sindical.





CAPÍTULO III

3. Solución de conflictos colectivos de trabajo

Derivado de la alta afluencia y concentración de conflictos entre patronos y trabajadores es necesario que los procesos establecidos de solución de conflictos colectivos de trabajo resuelvan de manera rápida y eficiente por lo que este proceso de solución de controversias lo que busca es resolver las problemáticas que afectan a un sector determinado.

Los conflictos colectivos de trabajo pueden surgir por diversos motivos y su impacto puede ser significativo en la economía y la sociedad. Para resolver estos conflictos, existen diversas formas de solución de controversias que van desde la negociación directa entre las partes hasta la intervención de terceros imparciales.

En muchos países, el marco legal establece procedimientos específicos para la solución de conflictos colectivos de trabajo y la obligación de agotar los mecanismos de diálogo y negociación antes de recurrir a medidas extremas como la huelga.

La solución de conflictos colectivos de trabajo es esencial para mantener la paz social, la estabilidad laboral y el respeto a los derechos de los trabajadores, así como para garantizar la productividad y eficiencia empresarial.



3.1. Conflicto y controversia

Un conflicto colectivo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios trabajadores a su servicio, siempre que se origine en el trabajo y se pretenda una solución colectiva. Este debe ser de mayor trascendencia tiene que ser susceptible a convertirse en una huelga o paro.

Se entiende como planteado un conflicto desde el momento que se convierte en judicial, puntualmente según el Artículo 379 del Código de Trabajo, desde el momento en que se hace entrega del pliego de peticiones y la demanda al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para iniciar con la conciliación.

Por otra parte, una controversia para el derecho colectivo de trabajo supone un desacuerdo entre empleadores y trabajadores agrupados, pero con la característica de ser un asunto de menor trascendencia al inicio, susceptible a convertirse en un conflicto colectivo sino se logra solventar. Esta puede ser resuelta con pocos formalismos a través de un arreglo directo o vía directa; únicamente procedimientos sin intervención judicial.

Para un sindicato además de lo indicado anteriormente, es necesario que transcurran los 30 días de la vía directa para poder plantear el conflicto, según lo establece el Artículo 51 del Código de Trabajo. Ahora, respecto a los grupos coaligados, como la vía directa no es obligatoria ya que ellos no pueden negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo, ni el arreglo directo algo imprescindible, más bien es facultativo, no hay realmente requisitos



previos para poder plantear el conflicto colectivo. Es importante señalar la diferencia entre controversia y conflicto, puesto que la instauración del conflicto conlleva un control judicial para evitar que tanto empleadores como trabajadores tomen represalias entre sí. Según el Artículo 380 del Código de Trabajo, toda terminación de contratos de trabajo desde que se instaura el conflicto debe ser autorizada por el juez, tramitándose en forma de incidente. Esta protección abarca a todos los trabajadores de la empresa, hayan o no suscrito el pliego de peticiones, materializando el principio de fuero de atracción.

Si la terminación de contratos de trabajo no se lleva conforme a lo estipulado el juez de oficio o a petición de parte, puede ordenar su inmediata reinstalación, así como los salarios dejados de percibir, multar al empleador y certificar lo conducente el Ministerio Público relativo al delito de desobediencia. Esta situación es un claro ejemplo de la excepción al principio dispositivo del derecho procesal de trabajo, puesto que el juez de oficio puede iniciar un incidente de reinstalación.

3.2. Clasificación

- a) Según su origen: los conflictos colectivos de trabajo pueden tener su origen en diferentes causas, y una de las clasificaciones más comunes es la distinción entre conflictos de intereses y conflictos de derechos. Los primeros ocurren cuando las partes involucradas tienen objetivos contrapuestos, como puede ser el caso de una negociación salarial entre un sindicato y un empleador. Los conflictos de derechos, por otro lado, se generan cuando se discute el cumplimiento o la interpretación de



algún derecho reconocido por la ley, como podría ser el derecho a la libre asociación o a la negociación colectiva.

- b) Según su alcance: otra forma de clasificar los conflictos colectivos de trabajo es en función de su alcance. Así, podemos distinguir entre conflictos sectoriales y conflictos empresariales. Los conflictos sectoriales afectan a un determinado sector o rama de la actividad económica, y pueden ser promovidos por los trabajadores o los empleadores. Los conflictos empresariales, por otro lado, se producen dentro de una empresa o establecimiento, y pueden ser el resultado de desacuerdos entre los trabajadores y la dirección de la empresa.
- c) Según su duración: los conflictos colectivos de trabajo también pueden clasificarse en función de su duración. Así, podemos distinguir entre conflictos cortos y conflictos prolongados. Los primeros duran pocas horas o días, y pueden resolverse rápidamente por medio de negociaciones o acuerdos. Los conflictos prolongados, por otro lado, se extienden durante varias semanas, meses e incluso años, y pueden tener consecuencias económicas y sociales significativas.
- d) Según su grado de violencia: otra forma de clasificar los conflictos colectivos de trabajo es en función de su grado de violencia. Los conflictos pacíficos se desarrollan sin recurrir a la violencia o la coacción, y suelen ser la forma preferida de solucionar los desacuerdos en el ámbito laboral. Sin embargo, en ocasiones pueden producirse conflictos violentos, en los que se utiliza la violencia o la amenaza para imponer una



postura. Estos conflictos suelen ser menos comunes, pero pueden tener graves consecuencias para las partes involucradas y para la sociedad en general.

- e) Según su proceso de solución: por último, los conflictos colectivos de trabajo pueden clasificarse en función de su proceso. Los conflictos resueltos son aquellos que se solucionan por medio de acuerdos entre las partes, como puede ser el caso de una negociación colectiva exitosa. Sin embargo, algunos conflictos no encuentran una solución satisfactoria para ambas partes, y pueden terminar en huelgas, paros, o incluso en la intervención de las autoridades laborales o judiciales. Estos conflictos no resueltos suelen ser más complejos y prolongados, y pueden tener un impacto significativo en el entorno laboral y económico.
- f) Económico-sociales: también llamados en la doctrina de revisión porque buscan examinar las condiciones laborales para así ser mejorados a través de instrumentos de normación colectiva. El conflicto económico-social busca la declaración de derechos inexistentes, es abstracto y busca ser reconocido para mejorar las condiciones de trabajo. Estos se encuentran regulados en el Artículo 292 literal "B" del Código de Trabajo y pueden ser resueltos por medio de la conciliación y/o arbitraje, siempre por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, recordando que su característica es ser jurisdiccional.
- g) Jurídicos: regulados en el Artículo 292 literal "A" del Código de Trabajo, son aquellos derivados de la aplicación o cumplimiento de un derecho económico social. Tienen



su base en el conflicto económico-social, siendo estos accesorios o secundarios puesto que necesariamente derivan de aquellos. Para plantearse deben verse afectados la totalidad de los trabajadores y tomar como base el instrumento de normación colectiva que solucionó el conflicto económico-social. Estos encuentran su solución en dos vías claramente establecidas en la ley. Primero en la huelga o paro dependiendo de la parte que se vea afectada y segundo en un juicio ejecutivo de carácter laboral.

3.3. Procedimientos de resolución de conflictos

El derecho laboral en base a sus principios busca que la solución de conflictos se lleve a cabo de manera rápida y es por eso que pone a disposición de los tribunales colegiados las herramientas y mecanismos necesarios para la solución de disputas generadas por temas exclusivamente laborales. Los procedimientos de solución de conflictos en Guatemala contemplan el arreglo directo, la vía directa, la conciliación y el arbitraje con el fin de un desempeño óptimo y objetivo para cumplir con los fines que se plantean en la normativa del país.

3.4. Procedimientos de resolución de conflictos en Guatemala

En Guatemala existen cuatro procedimientos para la solución de conflictos en materia colectiva de trabajo los cuales están inmersos y fundamentados en el Código de Trabajo vigente.



A continuación son detallados y explicados cada uno de los procedimientos establecidos para la solución de conflictos:

- a) Arreglo directo: este se encuentra regulado en el Artículo 374 del Código de Trabajo y es una instancia extrajudicial facultativa que pretende resolver diferencias entre los trabajadores que pueden estar organizados en sindicatos o bien formar un grupo coaligado y el patrono, mediante una sola intervención, concerniente a quejas y solicitudes cuya trascendencia no sea susceptible a la suspensión de actividades laborales.

Respecto al tema la Corte de Constitucionalidad en el expediente 2635-2006 de fecha de 31 de enero de 2007 expresó que los trabajadores, al constituir consejos o comités *ad hoc*, tienen la libertad de elegir a sus representantes y el número de ellos, siempre que no exceda de tres miembros. Debe entenderse que los trabajadores designados deberán apersonarse en forma conjunta en toda diligencia que se lleve a cabo a partir del arreglo directo, ello porque siendo la voluntad general de los trabajadores, que su representación recaiga en un determinado número de ellos, solamente cuando todos estos comparezcan debe entenderse representada la voluntad de todos los participantes en el conflicto.

Con la opinión de la Corte de Constitucionalidad se refuerza que cuando se trata de una intervención extrajudicial en la que pueden participar solo los trabajadores o bien incluirse amigables componedores. Al grupo de representantes de trabajadores

no debe exceder de tres personas y se le conoce como grupo coaligado si no son parte de un sindicato y se crean únicamente para el arreglo directo, consejo o comité *ad hoc* y deben hacer llegar sus quejas o solicitudes verbalmente o por escrito al patrono o representante del mismo y este no puede negarse a recibirlas.

Si se llega a dar un arreglo, se levanta un acta de lo acordado por las partes y debe ser enviada a la Inspección General de Trabajo para su homologación, este arreglo directo una vez homologado se vuelve un instrumento de normación colectiva conocido como convenio de condiciones de trabajo.

- b) Vía directa: regulada en el Artículo 51 del Código de Trabajo es un proceso extrajudicial con intervención administrativa con autocomposición, que tiene por objeto la negociación de un instrumento de normación colectiva o pacto colectivo de condiciones de trabajo si los trabajadores están organizados como sindicatos o convenio colectivo de condiciones de trabajo si son una coalición.

Esta tiene cuatro características importantes, primero la autocomposición, puesto que es una solicitud directa que hacen los trabajadores a el patrono. Asimismo, es de carácter administrativo ya que interviene la Inspección General de Trabajo, también es de carácter obligatorio para iniciar cualquier conflicto colectivo que se desee plantear en el futuro, siendo necesario el agotamiento de esta vía. Por último, tiene un plazo de treinta días hábiles como máximo para negociar, antes de facultar a las partes a someter la controversia a una conciliación y que pase a ser un



conflicto. El proceso comienza con el proyecto del instrumento de normación colectiva que es creado en asamblea por el sindicato o por la coalición de trabajadores. Luego es enviado a la Inspección General de Trabajo para que en cuarenta y ocho horas notifique al patrono. Posterior a eso se da la etapa plena y principal que recibe el nombre de vía directa en la cual las partes discuten el anteproyecto del instrumento de normación colectiva en un plazo máximo de treinta días hábiles.

Concluido el plazo si existe acuerdo entre las partes se envía al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la homologación del instrumento de normación colectiva, luego el Consejo Técnico lo revisa en un plazo de cinco días y emite un dictamen en el mismo plazo. Por último, el Despacho Superior, el Ministro de Trabajo y Previsión Social lo refrenda y entra en vigor por el plazo establecido que no puede ser menor a un año ni menor de tres.

Si no existiere acuerdo entre las partes, agotada la vía directa, cualquiera de las partes puede acudir ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje a plantear en conflicto por medio de la conciliación.

- c) Conciliación: en el ámbito del derecho colectivo de trabajo, la conciliación se configura como un mecanismo prejudicial que busca solucionar los conflictos laborales que puedan surgir entre trabajadores y empleadores. Su principal finalidad es promover la negociación y el acuerdo entre las partes involucradas, a través de



la intervención de un tercero imparcial y neutral que actúa como facilitador del proceso.

La conciliación es un proceso judicial regulado en el Código de Trabajo de Guatemala que tiene como finalidad solucionar un conflicto colectivo a través de la intervención de un tercero neutral, el conciliador, quien busca el acuerdo entre las partes. Según el Artículo 334 del Código de Trabajo, cualquier persona que tenga un interés legítimo en el conflicto puede solicitar la conciliación. El procedimiento se inicia con la presentación de la solicitud y la designación del conciliador por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. La duración del proceso no debe exceder de 45 días hábiles. Si se llega a un acuerdo, este será homologado por el tribunal y tendrá efecto de sentencia ejecutoriada. En caso de no lograrse un acuerdo, el conciliador levantará un acta de la reunión y las partes podrán continuar con el proceso ante el tribunal para que se emita una resolución definitiva.

En resumen, la conciliación en derecho colectivo de trabajo es una alternativa viable y provechosa para resolver disputas laborales, que ofrece la posibilidad de alcanzar acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes, mientras se respetan los derechos y principios estipulados en las leyes laborales.

- d) Arbitraje: el arbitraje es un procedimiento regulado en el Código de Trabajo de Guatemala que tiene como objetivo solucionar conflictos colectivos de trabajo con la intervención de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con el Artículo



346 del Código de Trabajo, cualquiera de las partes involucradas en el conflicto puede solicitar el arbitraje, el cual se desarrollará dentro del marco del derecho colectivo de trabajo.

El procedimiento de arbitraje se inicia con la designación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quien convocará a las partes a una audiencia para escuchar sus argumentos y pruebas, y emitir una decisión vinculante. La duración del proceso de arbitraje se encuentra limitada por ley, y no debe exceder de los 15 días hábiles.

En caso de que las partes lleguen a un acuerdo durante el proceso de arbitraje, este será homologado por el Tribunal y tendrá efecto de sentencia ejecutoriada. De lo contrario, el Tribunal de Conciliación Arbitral emitirá una decisión definitiva que pondrá fin al conflicto, la cual será obligatoria para ambas partes.





CAPÍTULO IV

4. El laudo arbitral y sus efectos en los conflictos colectivos de trabajo en Guatemala

El laudo arbitral es una figura clave en el derecho colectivo de trabajo en Guatemala y se rige principalmente por el Código de Trabajo. Este código dispone que, en caso de conflictos colectivos entre empleadores y trabajadores, el arbitraje puede ser utilizado para solucionar las diferencias de manera pacífica.

El laudo arbitral se utiliza en diferentes situaciones de derecho colectivo de trabajo, como negociaciones de convenios colectivos, huelgas, conflictos de interpretación de cláusulas contractuales, entre otros. En Guatemala, el recurrir a arbitraje es obligatorio en ciertos casos, mientras que en otros es un mecanismo optativo.

Según el Código de Trabajo, el laudo arbitral es una decisión que adopta un tribunal de conciliación y arbitraje para resolver un colectivo de trabajo. La decisión es vinculante para las partes desde el momento de la notificación, lo que significa que deben cumplir con lo dispuesto en el laudo y que este tiene efecto inmediato.

El Código de Trabajo también establece ciertos requisitos para que el laudo arbitral sea válido, entre estos debe estar escrito y contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa la decisión. Además, debe notificarse a las partes dentro del plazo

establecido. Es importante señalar que el laudo arbitral no impide que las partes celebren acuerdos adicionales, ya que el Código de Trabajo dispone que no limita la capacidad de las partes. Por lo tanto, las partes pueden continuar discutiendo y negociando acuerdos adicionales después de la emisión del laudo arbitral.

En conclusión, el laudo arbitral es una herramienta de normación colectiva fundamental en el derecho colectivo de trabajo y se encuentra regulado en las normas jurídicas”.¹² El código establece los requisitos y efectos del laudo arbitral, así como la posibilidad de celebrar acuerdos adicionales posteriormente.

4.1. Características del laudo arbitral

Las características de la esencia del laudo arbitral se encuentran en su definición y son las que fijan el objetivo de solucionar conflictos laborales entre partes involucradas en un conflicto colectivo de trabajo. Las principales características del laudo arbitral son las siguientes:

- a) **Temporalidad:** el Código de Trabajo de Guatemala establece una norma de importancia fundamental en materia de arbitraje, al determinar que el laudo arbitral tendrá fuerza de cosa juzgada y será obligatorio para las partes desde el momento en que se les notifique.

¹² Bercovitz Rodríguez, Manuel Alejandro. **La ejecución del laudo arbitral**. Pág. 53.



Esta disposición legal confiere una serie de características al laudo arbitral, entre las cuales se encuentra su efecto inmediato y obligatorio, lo cual implica que las partes están obligadas a cumplirlo de forma inmediata y sin dilaciones indebidas, por lo cual el mismo tendrá una duración determinada y esta nunca podrá ser inferior a un año.

Esta norma, por tanto, resalta la importancia que se debe conceder al laudo arbitral y la necesidad de que las partes involucradas en el conflicto se ajusten a lo establecido en el laudo. Cabe destacar que la obligatoriedad del laudo arbitral no se limita a su cumplimiento, sino que también se extiende a su respeto y acatamiento por las partes.

- b) Ultra petita: el concepto de ultra petita se refiere a que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede resolver en entera libertad y en conciencia, otorgando beneficios que no han sido solicitados por las partes, teniendo en cuenta que evalúan la realidad de los individuos involucrados y toman en cuenta el principio toral del derecho de trabajo; el principio de tutelaridad hacia los trabajadores.

En el caso del derecho colectivo de trabajo en Guatemala, aunque el Código de Trabajo hace referencia específica a la ultra petita en el Artículo 403, el Código de Trabajo establece que las partes pueden seguir negociando acuerdos posteriores al laudo arbitral, incluso sobre las mismas cuestiones o sobre otras distintas. Esta cláusula podría interpretarse como una indicación de que el laudo arbitral es



definitivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la ultra petita sigue siendo una regla importante en el arbitraje laboral colectivo, y que los tribunales de conciliación y arbitraje deben tomar con base a la realidad lo que se les presente en el proceso.

4.2. Requisitos del laudo arbitral

La legislación guatemalteca comprende los requisitos para la validez del laudo arbitral dentro del Código de Trabajo estableciendo las formalidades y pasos que deben cumplir los tribunales de conciliación y arbitraje en la elaboración del laudo arbitral y que este pueda nacer a la vida jurídica sin inconvenientes. Los principales requisitos del laudo arbitral son los siguientes:

- a) El laudo debe ser escrito y estar firmado por los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje que hayan emitido la decisión.
- b) El laudo debe contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa la decisión.
- c) El laudo debe notificarse a las partes dentro del plazo establecido en el Código de Trabajo y debe entregarse a las autoridades competentes.
- d) El laudo debe ser motivado y congruente con las pretensiones de las partes.



- e) El laudo debe contener la firma de las partes o sus representantes legales.
- f) El laudo debe ser dictado por el pleno del tribunal de conciliación y arbitraje.
- g) El laudo debe respetar los límites de la competencia otorgada al tribunal.
- h) El laudo debe ser emitido dentro del plazo establecido por la ley que son quince días.

4.3. Conflictos de interés en el arbitraje

En el derecho laboral guatemalteco, los árbitros o miembros del tribunal de conciliación y arbitraje deben ser imparciales e independientes, actuando con objetividad y equidad en todo momento. En caso de que alguna de las partes tenga motivos para cuestionar la imparcialidad de un árbitro, el capítulo sexto del Código establece el procedimiento de recusación y sustitución.

“La recusación es el derecho que tienen las partes de oponerse a la designación de uno o varios árbitros si existen motivos que puedan poner en duda su imparcialidad o independencia. Para ello, se debe manifestar ante el tribunal de conciliación y arbitraje inmediatamente con una explicación detallada de las causas que motivan la oposición existente”.¹³

¹³ Fernández Rosas, José Carlos. **El laudo arbitral**. Pág. 66.



El tribunal de conciliación y arbitraje deberá considerar si existe causa justificada para la recusación y proceder a la sustitución del árbitro recusado, si es necesario. En caso contrario, el árbitro seguirá en su cargo y continuará participando en el arbitraje. Es causal suficiente para las partes solicitar la recusación de alguno de los árbitros el haber conocido el proceso en conciliación.

En conclusión, la recusación es un mecanismo legal que permite a las partes impugnar la designación de un árbitro en caso de existir motivos que pongan en duda su imparcialidad o independencia. El procedimiento de recusación y sustitución está regulado en el Código de Trabajo de Guatemala y su presentación debe realizarse dentro del plazo establecido para ser admitida por el tribunal de arbitraje.

4.4. Aplicación y cumplimiento

En Guatemala, el cumplimiento de los laudos arbitrales emitidos por los tribunales de conciliación y arbitraje en derecho colectivo de trabajo está sujeto a las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo. Según lo dispuesto por este código, los laudos arbitrales tienen la misma fuerza que las sentencias judiciales y deben ser cumplidos obligatoriamente por las partes.

Con la aplicación de los laudos arbitrales se busca cumplir con la finalidad de los tribunales de conciliación y arbitraje que es mantener el justo equilibrio entre los trabajadores y los empleadores.

Es importante dar a conocer que el tribunal de conciliación se integra de la siguiente



forma:
Por el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que tiene la responsabilidad de liderar y coordinar las actividades del tribunal, así como de presidir las audiencias y emitir las resoluciones pertinentes y por otra parte, un representante titular de los trabajadores y tres suplentes de los trabajadores; y un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje en Guatemala es designado por la Corte Suprema de Justicia a la cual se le presentará la propuesta de los representantes de los trabajadores y empleadores de cada respectiva organización a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año para que pueda ser revisada y calificada dentro de los siguientes 15 días si los candidatos a ser nombrados reúnen los requisitos que la ley expresa para poder formar parte del tribunal de conciliación y arbitraje.

Lo anotado, en virtud de su finalidad de garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales. La selección de los miembros del tribunal se realiza a través de un procedimiento de nombramiento que tiene en cuenta la experiencia, capacidad y reconocida idoneidad de los candidatos en el ámbito del derecho laboral y la resolución de conflictos. En consecuencia, es esencial que los miembros del tribunal sean seleccionados de forma rigurosa, transparente, que posean las habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar su labor con eficacia y que cumplan con los requisitos descritos por la legislación guatemalteca. Una vez queda firme la integración del tribunal de conciliación y



arbitraje debe dictarse el laudo arbitral en un plazo de quince días hábiles y para cumplir con las disposiciones establecidas, desde el momento de su notificación debe ser inmediata su aplicación.

“Si alguna de las partes incumple con las obligaciones dispuestas en el laudo, la otra parte puede solicitar al mismo tribunal de arbitraje que emitió el laudo, la ejecución forzosa del mismo. El tribunal de arbitraje puede ordenar medidas como el embargo de bienes o la retención de créditos y derechos de la parte incumplida”.¹⁴

Es importante destacar que el incumplimiento de un laudo arbitral es considerado como una falta muy grave, puesto que tiene fuerza de título ejecutivo y las partes pueden recurrir a un procedimiento ejecutivo laboral para ejecutar lo dispuesto en el laudo arbitral, lo que puede traer consigo sanciones para la parte incumplida, como multas o la suspensión temporal o definitiva de su actividad comercial o laboral. En resumen, el cumplimiento de los laudos arbitrales emitidos por los tribunales de conciliación y arbitraje en derecho colectivo de trabajo en Guatemala es obligatorio, y su incumplimiento puede dar lugar a la ejecución forzosa del laudo y a la aplicación de sanciones.

4.5. Recursos contra el laudo arbitral

En Guatemala, de acuerdo con la legislación laboral vigente, los laudos arbitrales emitidos por los tribunales de conciliación y arbitraje en materia de derecho colectivo de trabajo

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 180.



tienen carácter definitivo y son de cumplimiento obligatorio para las partes, sin posibilidad de interponer recurso alguno en su contra.

El Código de Trabajo guatemalteco establece que los laudos arbitrales tienen la misma fuerza que las sentencias judiciales y que, una vez emitidos, tienen que cumplir inmediatamente las disposiciones establecidas a partir de su notificación.

No obstante, la ley laboral contempla ciertas excepciones, como cuando se demuestra que el laudo fue emitido de manera fraudulenta o si se comprueba la existencia de un vicio en el procedimiento arbitral que haya afectado el derecho de defensa de alguna de las partes.

En estos casos, la ley laboral de Guatemala establece que las partes pueden recurrir ante el tribunal de conciliación de arbitraje dentro de los tres días siguientes a la notificación del mismo, para que este eleve los autos ante la sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y esta resuelva dentro de los siete días posteriores al recibimiento de los mismos salvo que esta ordene diligencias para mejor proveer, el plazo en estas situaciones podrá extenderse hasta los 10 días.

Es relevante señalar que, en estas situaciones, la parte que solicita la apelación del laudo arbitral tiene la carga de la prueba y debe demostrar de manera fehaciente la existencia de los vicios o fraudes alegados. En síntesis, la ley laboral guatemalteca dispone que los laudos arbitrales emitidos por los tribunales de conciliación y arbitraje en materia de derecho colectivo de trabajo son definitivos y de obligatorio cumplimiento, a excepción de



los casos en los que se acredita la existencia de fraude o vicio en el procedimiento existente.

4.6. Determinación de los efectos jurídicos del laudo arbitral en el derecho colectivo de trabajo guatemalteco

El laudo arbitral emitido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el derecho colectivo de trabajo guatemalteco tiene la fuerza jurídica de cosa juzgada para las partes involucradas en el conflicto. Esta herramienta resulta efectiva para la solución de controversias en materia laboral, debido a que se trata de un procedimiento ágil y sencillo que garantiza la equidad y el respeto a los derechos de las partes.

Conviene que el Estado fomente el uso de arbitraje en los tribunales de conciliación y arbitraje, en virtud de las ventajas que estos procesos otorgan. En muchas ocasiones, el arbitraje resulta más expedito y económico que los procedimientos judiciales ordinarios, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores.

“Los tribunales de conciliación y arbitraje están integrados por un docto en derecho laboral capacitado para resolver las controversias colectivas de manera eficiente y justa, así como por dos jueces lego o árbitros que son los representantes de trabajadores y empleadores, que no están obligados a poseer conocimientos técnicos legales, y resolverán según su leal saber y entender”.¹⁵

¹⁵ Alonso Alarcón, Luis Felipe. **Instituciones arbitrales**. Pág. 102.



En consecuencia, resulta de gran importancia que el Estado promueva el uso de los mecanismos como una alternativa viable para la resolución de conflictos laborales contribuyendo así a la estabilidad y al desarrollo del mercado de trabajo.

En resumen, el laudo arbitral emitido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la fuerza jurídica de cosa juzgada en el derecho colectivo de trabajo guatemalteco. Asimismo, es conveniente que el Estado fomente el uso de los tribunales de conciliación y arbitraje por las facilidades que ofrecen y por la habilidad de los especialistas en derecho laboral para resolver controversias colectivas de manera efectiva y justa.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En el contexto laboral y jurídico de Guatemala, la investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral es de suma importancia. Esta herramienta se ha convertido en una alternativa cada vez más utilizada para resolver conflictos laborales de manera rápida y efectiva. Por lo tanto, la comprensión de los efectos jurídicos del laudo arbitral es fundamental para su correcta aplicación y la toma de decisiones informadas por parte de los actores involucrados en los conflictos laborales.

La promoción del uso del laudo arbitral en Guatemala no solo contribuye a la resolución efectiva de conflictos laborales, sino que también mejora la imagen del país en cuanto a su capacidad para resolver controversias de manera eficiente. Esto, a su vez, puede atraer inversiones y fomentar el crecimiento económico del país.

Es importante destacar que la investigación sobre los efectos jurídicos del laudo arbitral en Guatemala debe ser continua y actualizada, considerando las normas y jurisprudencia aplicables en cada caso particular. De esta manera, se podrá contar con una herramienta eficaz de resolución de conflictos laborales que cumpla con las disposiciones legales aplicables en el país. Se recomienda que el Estado guatemalteco indique que es esencial garantizar la justicia y la eficacia en la solución de conflictos laborales en la promoción de esta herramienta por las autoridades competentes, con el objetivo de que su uso se consolide como una alternativa efectiva y eficiente en la resolución de controversias laborales colectivas en Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO ALARCÓN, Luis Felipe. **Instituciones arbitrales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- BERCOVITZ RODRÍGUEZ, Manuel Alejandro. **La ejecución del laudo arbitral**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1990.
- CABALLERO MUÑOZ, Rodolfo Manolo. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Temis, 1999.
- CÁCERES NISATI, Gustavo Adolfo. **Tratado de arbitraje**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tribuna, 1987.
- DANOVI DOMÍNGUEZ, David Esteban. **Aspectos jurídicos del laudo arbitral**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Dykinson, 1991.
- FERNÁNDEZ AGRA, María Beatriz. **Introducción al derecho colectivo del trabajo**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. León, 2001.
- FERNÁNDEZ ROSAS, José Carlos. **El laudo arbitral**. 4ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2021.
- HEREDIA RUIZ, Ignacio Edelmiro. **Derecho colectivo del trabajo**. 5ª ed. México, D.F. Ed. UNAM, 1990.
- LÓPEZ MORALES, Emilio Antonio. **Los laudos arbitrales y sus efectos jurídicos**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2007.
- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. **Derecho colectivo del trabajo: teoría y análisis**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1999.
- MOLLINEDO MEJÍA, Hans Esteban. **Tratado de derecho colectivo del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Losada, 2001.



MONTES PÉREZ, Lucía del Rosario. **Trámites arbitrales**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.

RECALDE, Mariano. **Manual de derecho colectivo del trabajo**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universitaria, 2002.

RIVEIRO TOLEDO, Juan Luis. **Trabajo y las relaciones colectivas**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Legal, 2009.

SILIEZAR ANTÓN, Julio Enrique. **Estudios de derecho colectivo laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Legal, 2002.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.