

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

**DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL
Y EL ARBITRAJE COMERCIAL**

TESIS

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

Por

FLORIDALMA LUCH CAR

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Julio de 1999





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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Augusto Morales Morales
Vocal:	Lic. Manuel Arturo Estrada Gracias
Secretario:	Lic. Oscar Edmundo Bolaños Parada

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Hilda Violeta Rodríguez de Villatoro
Vocal:	Licda. Patricia Cervantes de Gordillo
Secretario:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

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

[







2359-97

Guatemala, 31 de Mayo de 1999.

Licenciado

JOSÉ FRANCISCO DE MATA VELA

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

SECRETARIA

- 7 JUN. 1999

RECIBIDO
Horas: 18 Minutos: 35
Oficial:

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a Usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento a la resolución de ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller **Floralma Luch Car** denominado "DIFERENCIA ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y EL ARBITRAJE COMERCIAL".

El tema tratado por la Bachiller **Luch Car** es de suma importancia por cuanto en la actualidad la institución del arbitraje ha alcanzado gran auge como un medio alternativo de resolución de conflictos; y tal como lo expone la autora existe la tendencia de globalizar la aplicación de las normas del Arbitraje Comercial, razón por la cual se hace necesario realizar un análisis de este arbitraje con el Arbitraje Laboral, con el objeto de aclarar en forma concreta las diferencias existentes entre ambos, análisis que en su trabajo expone en forma detallada y ordenada aportando su criterio con relación al tema.



En cuanto al desarrollo del trabajo, utiliza la bibliografía recomendable para el estudio del mismo, la cual cita a lo largo de su exposición, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que opino: que sí reúne los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios superiores, para esta clase de trabajos y puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

Lic. **CESAR AMILCAR ESTRADA CHINCHILLA**
ASESOR

Licenciada
César Amilcar Estrada Chinchilla,
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Avenida, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES: Guatemala, catorce de
junio de mil novecientos noventa y nueve.---

Atentamente, pase al LIC. JORGE LEONEL
FRANCO MORAN para que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis de la bachiller FLORIDALMA
LUCH CAR y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.-----

AL.H.



[Handwritten signature]





Illegible text or stamp on the right side of the page.

17/99

2652-99

Guatemala, 29 de junio de 1999



licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 JUN 1999

RECIBIDO
Horas: 7:20
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

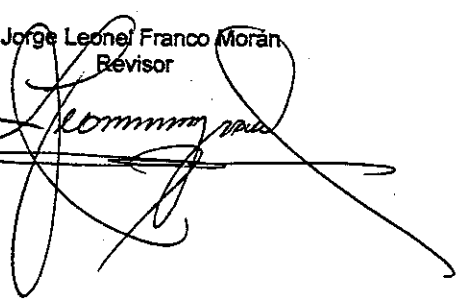

Atentamente me dirijo a usted para informarle que he cumplido con la resolución de fecha catorce de junio del año en curso, de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller FLORIDALMA LUCH CAR, el cual se titula "DIFERENCIA ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y EL ARBITRAJE COMERCIAL".

El trabajo trata un tema de mucho interés a nivel general, habiéndole efectuado algunas recomendaciones entre ellas de cambiar el título del trabajo de tesis que en lugar de "DIFERENCIA" consignara "DIFERENCIAS", pues en su trabajo la Bachiller FLORIDALMA LUCH CAR, explica una serie de diferencias entre el arbitraje laboral y el arbitraje comercial, por consiguiente el título de la tesis queda así: "DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y EL ARBITRAJE COMERCIAL".

Por lo demás, la autora utiliza técnicas adecuadas en su investigación, así como la consulta bibliografía adecuada al tema, por lo que opino que el trabajo llena los requisitos para el examen correspondiente, para optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogada y Notaria.

Me suscribo de usted muy atentamente.

Lic. Jorge Leonel Franco Moran
Revisor



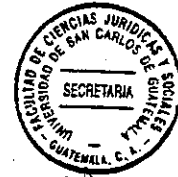


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, siete de julio de mil novecientos noventa y
nueve.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis de la bachiller FLORIDALMA LUCH CAR intitulado
"DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y EL ARBI-
TRAJE COMERCIAL". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de Tesis.-----

[Handwritten signature]

Alhj.





ACTO QUE DEDICO

EL PADRE CELESTIAL:

Padre, a Ti me dirijo con una confianza tranquila y serena.

Tu Hijo me ha enseñado que Tú eres mi Padre, que no había que llamarte con otro nombre... Tú solo eres Padre.

Padre, te doy infinitas gracias porque con tu amor me guías por el sendero de la luz y has permitido este logro tan anhelado.

LA VIRGEN MARIA:

Porque en todo momento estás a mi lado, enseñándome las virtudes de Fe, Esperanza y Caridad.

MIS PADRES:

Oswaldo Luch Ch, y María Petrona Car L.

A quienes agradezco sus sabios consejos, su ejemplo de dedicación y entrega a sus hijos.

MIS HERMANOS:

Balvy, Humberto, Luis, Julia, Melvin, Raquel y Mariela.

Gracias por su solidaridad y por el apoyo que en todo momento me han brindado.

MI CUÑADO:

V. Alejandro Rodríguez A.

Con respeto y cariño.

MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Julia, Maira, Patty, Ferny y Adolfo, Alexander, Rigo, Luis, Juan Pablo, Mynor, Héctor, Carmen, Gilda, Dilma, Brenda, Mónica, Evelyn, Damaris y Raúl, Carlos, Luis Humberto, Hever y Maco.

Gracias por sus palabras de apoyo y amistad.

[



En especial a:

Estela, Olga y Gladys.

Gracias por su motivación.

Agradezco la amistad especial que me han brindado:

Ana Faviola Mérida Chávez, Mariela Mendoza y Víctor Hugo Lazo Flores.

A LOS LICENCIADOS:

César Amílcar Estrada Chinchilla, Jorge Leonel Franco Morán, Gladys Monterroso, Lesbia Reyes, Onelia Estrada, Víctor Taracena, Damaris Oliva, Trinidad Ceballos.

Con cariño.

A MIS PADRINOS:

Licda. Virgi Karina Santos Castillo

Lic. Carlos Aníbal Estrada Archila

Lic Carlos Enrique Patzán Por

Lic. Mario Iván Ramos Hernández.

Gracias por su ayuda y amistad.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I "JUICIO ARBITRAL"	
DEFINICION DE JUICIO ARBITRAL.....	1
1. CLASIFICACION DEL JUICIO ARBITRAL	2
1.1 EN EL AMBITO JURISDICCIONAL	2
1.2 EN EL AMBITO DOCTRINARIO	3
1.3 POR EL DERECHO QUE LO REGULA.....	3
1.2.1.1. DE DERECHO PUBLICO.....	3
1.2.1.2. DE DERECHO PRIVADO.....	3
1.2.2. POR SU ORIGEN.....	3
1.2.3. VOLUNTARIO.....	3
1.2.2.1. FORZOSO.....	4
1.2.2.2. POR LA FORMA DE FUNCIONAMIENTO.....	4
1.2.3.1 INDEPENDIENTE.....	4
1.2.3.2 INSTITUCIONAL.....	4
1.2.4 POR EL PROCEDIMIENTO.....	4
1.2.4.1 DE DERECHO.....	4
1.2.4.2 DE EQUIDAD.....	4
1.2.5 POR EL AMBITO TERRITORIAL EN QUE SE PRODUZCAN SUS EFECTOS..	5
1.2.5.1 NACIONAL.....	5
1.2.5.2 INTERNACIONAL.....	5
1.2.6 POR LAS REGLAS PROCESALES APLICABLES.....	5
1.2.6.1 FORMAL.....	5
1.2.6.2 INFORMAL.....	5
1.2.6.2.1 CARACTERISTICAS DEL JUICIO ARBITRAL.....	5
1.2.6.2.2 INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE.....	6
1.2.6.2.2.1 INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL.....	7
1.2.6.2.2.2 INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE EN MATERIA COMERCIAL.....	8
1.2.6.2.3 SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA EN EL JUICIO ARBITRAL..	8
1.2.6.2.3.1 PRUEBA LEGAL O TASADA.....	8
1.2.6.2.3.2 SANA CRITICA.....	9
1.2.6.2.3.3 LIBRE CONVICCION.....	9
CAPITULO II	
PRIMERA PARTE "ARBITRAJE LABORAL".	
1. CONCEPTO Y DEFINICION.....	11
1.1 CONCEPTO.....	11
1.2 DEFINICION.....	12
1.2.1 DOCTRINARIA.....	12
1.2.2 LEGAL.....	13

2.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	11
2.1	GRECIA.....	11
2.2	ROMA.....	11
2.3	ESPAÑA.....	11
2.4	ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.....	11
2.5	AUSTRALIA.....	11
2.6	GUATEMALA.....	11
3.	CARACTERISTICAS.....	11
4.	DISTINCION ENTRE ARBITRAJE Y CONCILIACION.....	11
5.	CLASIFICACION.....	20
5.1	ARBITRAJE VOLUNTARIO.....	21
5.2	ARBITRAJE OBLIGATORIO.....	21
6.	VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	21
7.	DERECHO COMPARADO.....	21
7.1	ESTADOS UNIDOS.....	21
7.2	FRANCIA.....	21
7.3	BRASIL.....	21
7.4	ARGENTINA.....	21
7.5	MEXICO.....	21
8.	LEGISLACION INTERNACIONAL.....	21

SEGUNDA PARTE "ARBITRAJE COMERCIAL"

1.	CONCEPTO Y DEFINICION.....	29
1.1	CONCEPTO.....	29
1.2	DEFINICION.....	30
1.2.1	DOCTRINARIA.....	30
1.2.2	LEGAL.....	31
2.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	32
2.1	SOCIEDADES PRIMITIVAS.....	32
2.2	HEBREOS Y CRISTIANISMOS.....	33
2.3	ROMA.....	33
2.4	DERECHO ECLESIASTICO.....	34
2.5	EDAD MEDIA.....	34
2.6	ESPAÑA.....	34
2.7	FRANCIA.....	34
2.8	GRAN BRETANA.....	35
2.9	GUATEMALA.....	35
3.	CARACTERISTICAS.....	36
4.	DISTINCION ENTRE ARBITRAJE Y CONCILIACION.....	37
5.	CLASIFICACION.....	38
5.1	POR EL TRIBUNAL QUE CONOCE.....	38
5.1.1	AD-OH O PARTICULAR.....	38
5.1.2	INSTITUCIONAL.....	38
5.2	POR LA CUANTIA.....	39
5.2.1	MAYOR CUANTIA.....	39
5.2.2	MENOR CUANTIA.....	39
5.2.3	INFIMA CUANTIA.....	39
6.	VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	39
7.	DERECHO COMPARADO.....	40
7.1	CUBA.....	41
7.2	COLOMBIA.....	41
7.3	ARGENTINA.....	42
8.	LEGISLACION INTERNACIONAL.....	42
8.1	LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE RECONOCIMIENTO Y EJECUCION DE SENTENCIAS ARBITRALES EXTRANJERAS.....	43

CAPITULO III
“DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y ARBITRAJE
COMERCIAL”

1.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A NATURALEZA JURIDICA.....	45
1.1	ARBITRAJE LABORAL.....	45
1.1.1	TEORIA CONTRACTUAL.....	45
1.1.2	TEORIA JURISDICCIONAL.....	46
1.2	ARBITRAJE COMERCIAL.....	47
1.2.1	TEORIA CONTRACTUAL.....	47
1.2.2	TEORIA JURISDICCIONAL.....	47
1.2.3	TEORIA MIXTA.....	47
1.3	DIFERENCIAS.....	48
2.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LA MATERIA QUE PUEDEN SOMETERSE A ARBITRAJE.....	48
2.1	ARBITRAJE LABORAL.....	48
2.2	ARBITRAJE COMERCIAL.....	50
2.3	DIFERENCIAS.....	51
3.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A PRINCIPIOS.....	51
3.1	ARBITRAJE LABORAL.....	51
3.1.1	PRINCIPIO TUTELAR.....	52
3.1.2	PRINCIPIO MINIMUM DE GARANTIAS SOCIALES.....	52
3.1.3	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.....	53
3.1.4	PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	53
3.1.5	PRINCIPIO DE ACTUACION E IMPULSO DE OFICIO POR LOS TRIBUNALES.....	53
3.1.6	PRINCIPIO DE INMEDIACION.....	54
3.2	ARBITRAJE COMERCIAL.....	54
3.2.1	PRINCIPIO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.....	54
3.2.2	PRINCIPIO DE AUDIENCIA.....	54
3.2.3	PRINCIPIO DE CONTRADICCION.....	54
3.2.4	PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE LAS PARTES.....	55
3.3	DIFERENCIAS.....	55
4.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LOS JUECES QUE APLICAN JUSTICIA.....	55
4.1	DEFINICIONES BASICAS.....	55
4.2	ARBITRAJE LABORAL.....	56
4.2.1	REQUISITOS PARA SER JUEZ DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	57
4.2.2	REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES PARA INTEGRAR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.....	57
4.3	ARBITRAJE COMERCIAL.....	58
4.3.1	CALIDADES PARA SER ARBITROS.....	58
4.4	DIFERENCIAS.....	59
5.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A PROCEDIMIENTO.....	59
5.1	ARBITRAJE LABORAL.....	59
5.1.1	INICIACION DE PROCEDIMIENTO.....	60
5.1.2	TERMINO DE PRUEBA.....	60
5.1.3	PODERES DE DIRECCION EN LA PRODUCCION DE LA PRUEBA.....	61
5.1.4	VALORACION DE LA PRUEBA.....	61
5.1.5	SENTENCIA O LAUDO ARBITRAL.....	61



5.2	ARBITRAJE COMERCIAL.....	62
5.2.1	PRESENTACION DE DEMANDA.....	63
5.2.2	CONTESTACION DE LA DEMANDA.....	63
5.2.3	MODIFICACION O AMPLIACION DE LA DEMANDA O RECONVENCION..	63
5.2.4	MEDIDAS PRECAUTORIAS.....	64
5.2.5	AUDIENCIAS Y ACTUACIONES POR ESCRITO.....	64
5.2.6	PRONUNCIAMIENTO DEL LAUDO Y FIN DEL PROCEDIMIENTO.....	64
5.3	DIFERENCIAS.....	65
5.3.1	POR LAS NORMAS LEGALES QUE LOS REGULA.....	65
5.3.2	POR EL LUGAR EN DONDE SE DEBE DE LLEVAR A CABO EL ARBITRAJE...	65
5.3.3	EN CUANTO ANTE QUIEN SE INICIA EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL. ...	65
5.3.4	POR EL PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE SEGUIR EN EL ARBITRAJE....	66
5.3.5	POR EL PLAZO EN QUE DEBE DE TRAMITARSE EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL..	66
5.3.6	POR LO QUE DEBE DE RESOLVERSE EN EL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL.....	66
6.	DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LA IMPUGNACION Y	
	EJECUCION DEL LAUDO ARBITRAL.....	67
6.1	IMPUGNACION DEL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL LABORAL.....	67
6.2	EJECUCION DEL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL LABORAL.....	67
6.3	IMPUGNACION DEL LAUDO ARBITRAL COMERCIAL.....	68
6.4	EJECUCION DEL LAUDO ARBITRAL COMERCIAL.....	68
6.5	DIFERENCIAS.....	69
6.5.1	POR EL RECURSO QUE PROCEDE.....	69
6.5.2	POR EL ORGANISMO ANTE QUIEN SE INTERPONE.....	69
6.5.3	POR EL TRAMITE DEL RECURSO.....	69
6.5.4	POR LOS RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA LO RESUELTO POR LAS	
	SALAS.....	70
	CONCLUSIONES.....	71
	RECOMENDACIONES.....	75
	BIBLIOGRAFIA.....	77

INTRODUCCION

Es opinión general, que los trabajadores y empleadores deban tener a su disposición procedimientos apropiados para la atención y solución de sus reclamaciones, y ello porque la equidad y la justicia exigen que sus quejas relacionadas, sean consideradas con ecuanimidad y porque es conveniente evitar que surjan conflictos que pueden muy bien resolverse mediante la intervención de terceros. Por ello el Código de Trabajo, regula entre sus procedimientos para la solución de conflictos de carácter económico-social al Arbitraje, al cual las partes en conflicto pueden someterse voluntariamente o lo tienen que hacer en virtud de disposición legal. El arbitraje laboral es un procedimiento con características propias, tiene principios propios que los fundamentan, etc.

Dejando a un lado al arbitraje laboral, diremos que la tendencia que existe de la globalización económica, el surgimiento de corrientes privatizadoras, avances tecnológicos nuevas formas de contratación dentro del derecho privado, aunado a la crisis de la justicia que ha generalizado desconfianza en el sistema ordinario, ha llevado a que tome auge el Arbitraje comercial, que es considerado como un mecanismo al cual acuden las partes en casos especiales para que en forma sencilla y rápida, terceros resuelvan sus controversias.

El arbitraje comercial se encuentra regulado en decreto 67-95 del Congreso de la República, Ley de Arbitraje. El Arbitraje en este campo ha tenido mucha aceptación en nuestro medio, de ahí nació la inquietud de comparar ambas instituciones para diferenciarlas.

La presente tesis no pretende realizar crítica sobre el Arbitraje Laboral y el Arbitraje comercial, sino se limita a realizar un estudio comparativo entre los mismos, esto se debe a que como futuros profesionales del derecho, debemos conocer plenamente las bases de cada



procedimiento legal, ya que al conferimos los títulos de abogado y notario nos facultan para ejercer en cualquier campo del derecho.

Nuestro estudio se encuentra estructurado de la siguiente forma: el capítulo I lo dedicamos a Juicio Arbitral; el capítulo II lo dividimos en dos partes: tratando en la primera parte lo relativo al Arbitraje Laboral y la segunda parte estudiaremos al Arbitraje Comercial, para entrar al capítulo III en donde se cumplirá con el objetivo de diferenciar ambas instituciones.

Finalmente, mi interés es contribuir modestamente a que el estudiante cuente con un instrumento más de consulta, y su aceptación será mi mayor recompensa al esfuerzo como estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPITULO I
JUICIO ARBITRAL

SUMARIO:

Definición de Juicio Arbitral. 2. Clasificación del Juicio Arbitral. 3. Características del Juicio Arbitral. 4. Integración de los Tribunales de Arbitraje. 5. Sistemas de valoración de la prueba en el Juicio Arbitral.

DEFINICION DE JUICIO ARBITRAL:

El autor Manuel Ossorio, define al JUICIO ARBITRAL como "el de carácter voluntario a las partes que someten sus controversias a la resolución de un árbitro o varios -en número par siempre, para facilitar la mayoría- para conocer y decidir la cuestión sometida a su fallo".¹

Patricio Aylwin, citado por Antonio Rivera Neutze, establece que el JUICIO ARBITRAL es el proceso al que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se realiza ante tribunales especializados, distintos a los establecidos permanentemente por el Estado, y que son designados por los propios interesados o por la autoridad judicial en subsidio o por un tercero en determinadas ocasiones"²

Para Guillermo Cabanellas, JUICIO ARBITRAL "es aquel en que entienden una, tres o más personas (en número impar, para facilitar la resolución), nombradas por el demandante y el demandado, para conocer y decidir la cuestión o cuestiones que se someten a su fallo".³

MANUEL OSSORIO, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1987. Pág. 402

ANTONIO RIVERA NEUTZE, Arbitraje y Conciliación, 1a. impresión, 1996. Pág. 8.

GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, Diccionario Jurídico Elemental, Argentina, 1988. Pág. 26

Por su parte Hugo Alsina, manifiesta que "los particulares pueden sustraer el conocimiento de sus controversias a los órganos jurisdiccionales, para encomendarlos a terceros imparciales designados por ellos mismos a través del compromiso".⁴

De esta alternativa que el Estado otorga a los particulares, surge como sistema jurídico creado por el hombre, el Arbitraje, como institución capaz de desarrollar una actividad jurisdiccional, ya que interviene en la administración de justicia conociendo y decidiendo respecto de los conflictos que los particulares sometan a su jurisdicción, sea por acto de voluntad expresa o bien por disposición del legislador.

En base a lo establecido doctrinariamente, considero que el JUICIO ARBITRAL, es aquel en que las partes, de común acuerdo (arbitraje potestativo), o por disposición de la ley (arbitraje obligatorio), someten ciertas controversias ante personas particulares (ocurre en el arbitraje comercial), o ante personas nombradas por el Estado (en el caso de arbitraje laboral), siempre en un número impar para facilitar la resolución final, la cual se denomina laudo o sentencia arbitral.

2. CLASIFICACION DEL JUICIO ARBITRAL

2.1 EN EL AMBITO JURISDICCIONAL:

En el ámbito jurisdiccional guatemalteco, existen dos clases de Arbitraje, los cuales son el objeto de estudio de la presente tesis. En el campo del Derecho Público, se aplica el Arbitraje en el Derecho de Trabajo, específicamente en el procedimiento colectivo. Su regulación, aplicación y procedimiento lo encontramos en los artículos 293 al 299 y del 397 al 413 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo. La finalidad esencial del Arbitraje Laboral es mantener un equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital

⁴ HUGO ALSINA, Tratado Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo VII, B.A. Argentina, 1964. Págs. 17-18

el trabajo. En el campo del Derecho Privado, encontramos el Arbitraje Comercial, cuyo objetivo es la solución de conflictos mercantiles y comerciales de acuerdo a la cláusula compromisoria que se ha establecido en el contrato respectivo. Su regulación, aplicación y procedimiento se rige por la Ley de Arbitraje, Decreto 67-95, del Congreso de la República.

2 EN EL AMBITO DOCTRINARIO:

Doctrinariamente existen varias clasificaciones del Juicio Arbitral, para nuestro estudio tomaremos la siguiente:

2.1 POR EL DERECHO QUE REGULA:

2.1.1 DE DERECHO PUBLICO:

Cuando el sometimiento de controversias a juicio arbitral se da para defender los intereses públicos. En materia laboral, existe el arbitraje que tiene por objeto la solución de los conflictos de naturaleza colectiva.⁵

2.1.2 DE DERECHO PRIVADO:

Existe discrepancia en cuanto a que el derecho privado defiende intereses privados, adicionalmente pertenecen al derecho privado los juicios arbitrales que se dan en el derecho mercantil.

2.2 POR SU ORIGEN:

2.2.1 VOLUNTARIO:

Tiene su origen en el pacto arbitral, suscrito libremente por las partes para resolver sus conflictos de intereses presentes o futuros.⁶

FERNANDO LINARES BELTRANENA, Arbitraje de Equidad. Tesis de Graduación, Guatemala 1973. Pág. 3

JORGE HERNAN GIL ECHEVERRY, Curso Práctico de Arbitraje, 1a. Edición. Págs. 11-12

2.2.2.2 FORZOSO:

Se opone al anterior. Tiene su origen en la ley, como instancia obligatoria en la solución de conflictos.

2.2.3 POR LA FORMA DE FUNCIONAMIENTO:**2.2.3.1 INDEPENDIENTE:**

Es el Juicio Arbitral donde la conformación del tribunal la adelantan las partes, nombrando directamente los árbitros o delegando este nombramiento en un tercero no especializado en la materia. Una vez integrado el tribunal se señala el lugar de su funcionamiento y fija los emolumentos que considere pertinente.

2.2.3.2 INSTITUCIONAL:

Es el Juicio Arbitral, que se inicia, desarrolla y finaliza con el concurso y administración de una entidad estatal o institución especializada en la materia, la cual está regida por su propio reglamento.

2.2.4 POR EL PROCEDIMIENTO:**2.2.4.1 DE DERECHO:**

Es el Juicio Arbitral, en el cual los árbitros deben desempeñar su misión juzgando y fallando conforme a derecho, es decir adecuando su fallo a las leyes y el procedimiento también.

2.2.4.2 DE EQUIDAD:

Es el Juicio Arbitral, en el cual los árbitros no están sujetos a las reglas procesales del

bitraje de derecho, pues fallan según su ciencia y conciencia, considerándose únicamente dispensable permitirle a las partes ser oídas y poder presentar sus pruebas.

2.5 POR EL AMBITO TERRITORIAL EN QUE SE PRODUZCAN SUS EFECTOS:

2.5.1 NACIONAL:

Es el Juicio Arbitral que se desarrolla -en el presente caso- en Guatemala, con sujeción a la legislación guatemalteca para resolver litigios sobre derechos y obligaciones que producen efectos jurídicos en el territorio guatemalteco.

2.5.2 INTERNACIONAL:

Es aquél que se rige de conformidad con el derecho internacional y produce efectos jurídicos en diferentes Estados.

2.6 POR LAS REGLAS PROCESALES APLICABLES:

2.6.1 FORMAL:

Es aquél, en el cual las partes no pueden escoger sus propias reglas procesales, debiendo sujetarse, ellos y los árbitros, a las reglas procesales consagradas por la ley.

2.6.2 INFORMAL:

Es aquél, en el cual las partes están habilitadas para escoger las reglas procesales aplicables en el caso, debiendo los árbitros fallar de conformidad con lo previsto en el pacto arbitral.

CARACTERISTICAS DEL JUICIO ARBITRAL

Al hablar de características, nos estamos refiriendo a ciertos aspectos que diferencian a una

[



institución de otra, por lo que en base a las anteriores definiciones doctrinarias que se han dado juicio arbitral, podemos atribuirle las siguientes características:

- 3.1 Es un proceso de conocimiento; en virtud de que consiste en obtener del Tribunal Arbitraje una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas a favor o en contra de las partes litigantes.
- 3.2 Tiene carácter voluntario o potestativo, y obligatorio; es decir, las partes pueden convenir someter sus controversias al arbitraje por medio de una cláusula compromisoria o por simple voluntad de las mismas. Tiene carácter obligatorio cuando la ley dispone que las partes sometan sus controversias a arbitraje.
- 3.3 Los Tribunales de Arbitraje son distintos a los establecidos permanentemente por el Estado.
- 3.4 La o las personas que integran el tribunal de Arbitraje, encargado o encargados de resolver los asuntos sometidos a su jurisdicción recibe o reciben el nombre de árbitro o árbitros según sea el caso.
- 3.5 Los árbitros que integran el Tribunal pueden ser personas particulares, como sucede en el Arbitraje Comercial; en el Arbitraje Laboral quienes conforman el Tribunal son personas nombradas por el Estado.
- 3.6 El número de árbitros que integran un Tribunal de Arbitraje, siempre tiene que ser impar con la finalidad de facilitar la mayoría.
- 3.7 La resolución final que dictan los árbitros recibe el nombre de laudo o sentencia arbitral.

4. INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE

Como quedó establecido anteriormente, en la presente investigación estamos abordando

Arbitraje Laboral y el Arbitraje Comercial, es menester hacer de nuestro conocimiento la forma en que se integra el Tribunal de Arbitraje en sus respectivas áreas.

1 INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL:

El artículo 293 del Código de Trabajo, el cual fue reformado por el artículo 1 del Decreto número 19-97 del Congreso de la República, establece:... "Cada tribunal de Arbitraje se integra así:

- . Un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside.
- . Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- . Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Estipula nuestra legislación que el cargo de Presidente del Tribunal de Arbitraje es permanente; en tanto que los representantes de los trabajadores como de los empleados fungirán como miembros del tribunal un año, comprendido de enero a diciembre.

El artículo 294, del mismo cuerpo legal, el cual fue reformado por el artículo 26 del Decreto 4-92 y el artículo 2 del Decreto 19-97 ambos del Congreso de la República indica: Que estos tribunales tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. Tanto el juez, como los representantes que integran el Tribunal de Arbitraje devengarán las mismas remuneraciones.

Cabe mencionar que el Secretario del Tribunal, es el secretario del Tribunal de Arbitraje, en forma permanente.

4.2 INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE EN MATERIA COMERCIAL:

La Ley de Arbitraje, Decreto número 67-95, del Congreso de la República, es de fácil aplicación en cuanto a la forma en que se integra el Tribunal de Arbitraje, puesto que estipula: "Las partes podrán determinar libremente el número de árbitros", es decir que la ley otorga libertad a las partes en discordia, para que decidan cuantos árbitros conformarán el Tribunal de Arbitraje recordemos que el número de árbitros debe ser siempre impar.

A falta de acuerdo los árbitros serán tres, salvo que el monto en controversia no exceda de cincuenta mil quetzales, en cuyo caso, la falta de acuerdo, el árbitro será uno.

Al analizar lo que nos dice la ley, los árbitros que forman el Tribunal de Arbitraje Comercial, son personas particulares y lo único que se requiere es que se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y que no sean miembros del Organismo Judicial.

5. SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA EN EL JUICIO ARBITRAL

Doctrinariamente, existen tres sistemas para que se valore la prueba que ha sido diligenciada en un juicio:

5.1 PRUEBA LEGAL O TASADA:

Según este sistema el juez sólo puede considerar acreditado un hecho o una circunstancia cuando los presupuestos prefijados por el legislador han cobrado vida, en otros términos, dice el autor Manuel Ossorio, que pruebas legales son aquellas en que la ley señala anticipadamente al juez el grado de eficacia que debe atribuirse por el juzgador a determinado medio probatorio, prevaleciendo el criterio de la ley sobre el del juez.⁷

⁷ MANUEL OSSORIO, Ob. cit. Págs. 626-627

SANA CRITICA:

Este sistema de valoración deja al juez formar libremente su convicción, pero obligándole a establecer los fundamentos de la misma. En este sistema entra en juego el juicio razonado, es decir el valor de la sana crítica ha de apoyarse en proposiciones lógicas correctas y fundarse en observaciones de experiencia confirmadas por la realidad.

LIBRE CONVICCION:

Este sistema permite al juez elegir y valorar las pruebas en que ha de basarse su fallo, sin limitación alguna y solamente de acuerdo con el personal criterio que se haya formado.

En el Juicio Arbitral el sistema para valorar la prueba va a depender del procedimiento en que se lleve a cabo el arbitraje. De esta forma en el Derecho Laboral, el arbitraje es de equidad, en virtud de que los integrantes del Tribunal fallan según su ciencia y conciencia, así lo establece el artículo 412 del Código de Trabajo: "Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el mérito y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del Derecho Común".

En el Arbitraje Comercial ha de valorarse la prueba según se trate de arbitraje de derecho o arbitraje de equidad. El artículo 36 del Decreto 67-95 del Congreso de la República, Ley de Arbitraje estipula: "El tribunal arbitral decidirá el litigio, en los arbitrajes internacionales, de conformidad con las normas de derecho elegidas por las partes como aplicables al fondo del litigio... En el caso de que el arbitraje sea de carácter internacional, el tribunal arbitral podrá tener en cuenta la práctica y principios del Derecho Comercial Internacional... Tanto en los arbitrajes nacionales como en los internacionales, el tribunal arbitral decidirá con arreglo a las estipulaciones del contrato y tendrá en cuenta los usos mercantiles aplicables al caso".

Cuando se tratare de Arbitraje Comercial de Equidad ("ex aequo bono"), los árbitros, al

contrario del anterior no se encuentran obligado a decidir en base a las normas de derecho, sino que pueden hacerlo "en conciencia" o "según su leal saber y entender", según el artículo 37 del cuerpo legal antes citado, el valorar la prueba en base a conciencia y según el leal saber y entender de los árbitros, es una excepción, puesto que el arbitraje de "derecho" y el arbitraje de "equidad", encuentran sujetos a la misma regulación contemplada en la ley de Arbitraje, en consecuencia ambos arbitrajes, su resolución debe fundarse siempre en derecho.

De lo anterior se deduce que en el Arbitraje Laboral, el sistema para valorar la prueba es de libre convicción; mientras que en el Arbitraje Comercial se utiliza el sistema de la Prueba legal tasada y excepcionalmente se utilizan los sistemas de la sana crítica y libre convicción.

CAPITULO II

PRIMERA PARTE

"ARBITRAJE LABORAL"

SUMARIO

Concepto y Definición. 2. Antecedentes Históricos. 3. Características. 4. Distinción entre Arbitraje y Conciliación. 5. Clasificación. 6. Ventajas e inconvenientes. 7. Derecho Comparado. 8. Legislación Internacional.

CONCEPTO Y DEFINICION

1 CONCEPTO:

La palabra ARBITRAJE viene del latín ARBITER-ITRI, que significa "EL QUE PUEDE DECIDIR O HACER UNA COSA SIN DEPENDENCIA DE OTRO".

ARBITRAJE, es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello en una cuestión o asunto. El arbitraje integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas legales (violencia o tribunales del orden común), pero ateniéndose a derecho o justicia.

Etimológicamente la palabra LABORAL se deriva de la voz latina LABOR que significa "TRABAJO". La Real Academia relaciona la palabra laboral con los aspectos económicos sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el bienestar colectivo.

En base a lo anterior podemos conceptualizar al Arbitraje Laboral como "La decisión de someter a conocimiento de un tercero un conflicto laboral de carácter económico-social".

1.2 DEFINICION:

1.2.1 DOCTRINARIA:

"El arbitraje es una especie de juicio, es decir una solución conforme a Derecho. Pero en él no actúa un Tribunal, con todo el formulismo y rigor procesal, sino una o varias personas instituidas para cada caso concreto, por el consentimiento común de las partes, a fin de resolver el conflicto entre ellas surgido".⁸

Krotoschin, indica: "El arbitraje es un método que suple el entendimiento de las partes y reemplazar el acuerdo entre ellas, por una decisión del conflicto que proviene directamente de tercero".⁹

En la esfera del Derecho de Trabajo, manifiesta Guillermo Cabanellas, "El arbitraje configura un acto, un proceso y una resolución que en su desarrollo incluye: comparecencia formalidades y trámite hasta el pronunciamiento final, concretado en el laudo o sentencia, que puede sintetizarse en etapa expositiva, probatoria y decisoria".¹⁰

"El arbitraje es solo uno de los métodos que se utiliza para resolver las reclamaciones de los trabajadores y puede definirse como un medio de resolverlas dejándolas a la decisión de una o más personas en virtud de haberlo convenido así las partes en el conflicto".¹¹

El recordado autor guatemalteco Mario López Larrave, nos brindó una acertada definición del Arbitraje Laboral: "Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversia (conflictos

⁸ G. BAYON CHACON Y E. PEREZ BOTLIA, Manual de Derecho de Trabajo; Volumen II. 8a. ed. Madrid España 1970 Págs. 788-789

⁹ KROTOSCHIN, ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen II, 2a. ed. Buenos Aires Argentina 1962. Pág. 1007

¹⁰ GUILLERMO CABANELLAS, Ob. cit. Pág. 351

¹¹ ARBITRAJE DE LAS RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1a. ed. 1978 Pág. 9

activos económico-sociales), se someten por disposición de las partes o de la ley al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero; decisión que tiene efectos vinculatorios para las partes y efectos eminentemente normativos".¹²

2.2 LEGAL:

Nuestra legislación en materia laboral, no define lo que es el Arbitraje por lo que nos basamos en lo que preceptúan los artículos 293, 347 y 405 del decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, daremos la siguiente definición, la cual consideramos práctica y adecuada: Es el procedimiento instituido legalmente para solucionar conflictos colectivos de carácter económico-social, cuya finalidad esencial es mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, dictando el tribunal de arbitraje el laudo o sentencia arbitral que tiene fuerza obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

En base a las definiciones doctrinarias y legal que se han dado sobre el arbitraje laboral podemos indicar que el arbitraje es un procedimiento instituido para que empleadores y trabajadores recurren al Tribunal de arbitraje conflictos colectivos de carácter económico-social, sea en forma voluntaria u obligatoria, cuya resolución final, que recibe el nombre de sentencia o laudo arbitral, tiene fuerza obligatoria para las partes por el plazo que en la misma se determine.

ANTECEDENTES HISTORICOS

La historia registra al proceso arbitral como una de las formas mas antiguas ideadas para resolver diferencias, por razón de interés, negocios o situaciones conflictivas, con resultados generalmente beneficiosos, dependiendo esto, desde luego de su correcta aplicación.

MARIO LOPEZ LARRAVE, "El Arbitraje en Centroamérica. Guatemala, 1979. Pág. 13

El Maestro López Larrave, apuntó en su libro *El Arbitraje en Centroamérica* que: En libro del Génesis, encontramos infinidad de ocasiones donde el pueblo hebreo practica el arbitraje. Expondremos como ejemplo, el caso suscitado entre Jacob y Labán, el cual lo encontramos en Capítulo 31, versículos 36 al 42 inclusive:

36) "Entonces Jacob se enojó y reprochó a Labán ¿Cuál es mi delito? ¿Cuál ha sido mi pecado, para que así me persigas?. 37) Después de revisar todas mis cosas ¿qué objeto de tu casa has encontrado? colócalo aquí, a la vista de tu familia y de la mía, y que ellos sean jueces entre nosotros dos. 38) En veinte años que llevo contigo, tus ovejas y tus cabras no han malparido nunca he comido ni un cordero de tus rebaños. 39) Los animales destrozados por las fieras, no los traía, sino que yo mismo los reemplazaba, y tu me exigías lo que había sido robado de noche de día. 40) Pero tenía que soportar el calor durante el día y el frío durante la noche, a veces sin dormir una pestañeada. 41) Ya llevo veinte años en tu casa catorce te serví por tus hijas y seis por tus rebaños, y tu has cambiado mi salario diez veces. 42) Si el Dios de mi padre, el Dios de Abraham y Dios terrible de Isaac, no me hubiera asistido, con toda seguridad que tu me habrías despedido con las manos vacías. Pero Dios ha visto mis pruebas y el trabajo de mis manos y por eso anoche pronunció su sentencia".¹³

Como podemos observar, los primitivos cristianos sometían sus diferencias al fallo de otras personas, que por lo regular eran sus familiares. Tanto la mediación como el arbitraje son parte central de los valores bíblicos del perdón, la reconciliación y la comunión.

2.1 GRECIA:

En Grecia la ley de Solón facultada a los particulares para que pudieran someter sus controversias a la decisión de un tercero que tenía carácter de árbitro.

¹³ LA BIBLIA, Editorial Alfredo Ortello, Madrid, España. 1990 Págs. 46-47

En Atenas También funcionaron los llamados "jueces-árbitros", de elección popular y carácter público, que por dichas peculiaridades se asemejaban a los jueces comunes.

2 ROMA:

En Roma ya se distingue entre árbitro iuris -que juzgaban de acuerdo con el derecho civil- y otros encargados de impartir justicia según su prudente arbitrio y de nombramiento particular, a lo que actualmente se entiende por árbitros de equidad o amigables componedores, además se instituyeron jueces-árbitros de, llamados a dictar justicia en casos concretos mediante un riteo efectuado en listas de ciudadanos propuestos para el efecto, siendo también muy parecida su naturaleza a la jurisdicción común.

En estos jueces-árbitros que se instituyeron en Grecia y Roma, donde encontramos los antecedentes más remotos de los Tribunales de Arbitraje en materia laboral que regula la ley Matmalteca.

3 ESPAÑA:

En España tanto el Fuero Juzgo (Código del pueblo godo, que invadió España hacia la mitad del siglo V), como el Fuero Real (Código Legal dispuesto por la cepa Romana), reconocieron la institución del Arbitraje. Doña Isabel I, por medio de la Real Cédula del 29 de marzo de 1503 implantó por primera vez en España el Arbitraje Obligatorio, dispuso que todos los juicios deberían ser conocidos y resueltos por las reales audiencias y que únicamente a título excepcional, por facultades para su juzgamiento, las mismas podían remitirse al Arbitraje previa consulta al soberano, disposición que perseguía evitar el abuso de remitir al arbitraje todo tipo de controversia.

[



2.4 ESTADOS UNIDOS DE AMERICA:

De los primeros arbitrajes celebrados en los Estados Unidos de América fueron los laborales, siendo el tribunal arbitral más antiguo que se conoce el que se organizó en 1786 en Nueva York para arbitrar los salarios de los marinos. En las primeras épocas el arbitraje no tuvo gran auge en los Estados Unidos, pues es un país rico y podía sufragar los gastos de los litigios.

2.5 AUSTRALIA:

Es el país prototipo del arbitraje laboral obligatorio y el primero que lo instauró, habiendo logrado el mantenimiento de una perfecta paz laboral y la solución pacífica de los conflictos, salvo escasa excepciones.

El autor Guillermo Cabanellas, indica que se considera en primer lugar a Nueva Zelanda y posteriormente a Australia como los países donde se ha desarrollado una verdadera política intervencionista, que obliga a las partes de un conflicto laboral a recurrir al arbitraje con forzosa etapa conciliatoria, a fin de armonizar o suprimir tales divergencias.

2.6 GUATEMALA:

Aunque el arbitraje sea una vieja institución, que se pierde en los albores de la Edad Antigua, su recepción en la moza rama del Derecho Laboral es realmente contemporánea.

En materia de Trabajo y Previsión Social es necesario mencionar que hace varias décadas se elevó a la categoría de normas constitucionales un conjunto de preceptos laborales, que por su propia índole venían ha ser -para aquel entonces- una serie de principios de una política social avanzada y completamente nueva para Guatemala, aun cuando países como Francia, Inglaterra,

lia, Estados Unidos, México, Argentina, Chile, entre otros, hacía más de medio siglo que fundamentaban la existencia de sus instituciones sociales.

Estos preceptos constitucionales, vinieron a cimentar las bases de la legislación guatemalteca en la materia de trabajo y previsión social, creando importantes instituciones sociales, entre ellas el Arbitraje Laboral, que desde entonces hasta ahora, su finalidad es mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción. Aunque en las diferentes normas constitucionales, no se hace alusión directa a las instituciones de la conciliación y arbitraje, estos procedimientos tienen relevancia jurídica para la solución de conflictos laborales colectivos.

Desarrollando dichos preceptos constitucionales el 8 de febrero de 1947 se emitió el Decreto 10 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que entró en vigencia el 1 de mayo de ese mismo año, siendo en ese entonces Presidente de la República el Doctor Juan José Arévalo y Presidente del Congreso de la República el profesor Gordillo Barrios.

En este primer código, se regula la institución de la Conciliación y Arbitraje, al establecer tribunales específicos de Conciliación y Arbitraje en el artículo 284 inciso b); y lo relacionado a Tribunales de Conciliación y Arbitraje del artículo 293 al 299 inclusive, y en el Título dodécimo "Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de Carácter Económico-social", comprendido el procedimiento del artículo 397 al 413 inclusive. Este código sufre reformas por medio de los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República, pero no se le hace ninguna reforma al Arbitraje, sino hasta con el decreto 570 del Congreso de la República de fecha de febrero de 1956 en el cual se modifican los artículos 397, 398, 402, 405, 407 y 410.

En este sentido podría decirse que corresponde también a Guatemala el honor de clasificarse entre los Estados de América que adoptaron un Código de Trabajo plenamente identificado con los principios más avanzados de la técnica jurídica y ante todo basado en la urgencia de dotar a la

República de un conjunto armónico de normas a procurar condiciones más justas y más equitativas para los trabajadores a fin de garantizar un aumento gradual en su nivel de vida.

El Código de Trabajo contenido en el decreto 330 y sus reformas fue subrogado por el decreto 1441 del Congreso de la República de fecha cinco de mayo de 1961 y entró en vigencia el 16 de agosto del mismo año, el cual se encuentra vigente y al igual que el Código anterior regula el Arbitraje en el Título Duodécimo "Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social", Capítulo tercero del artículo 397 al 413 inclusive, aunque se le ha realizado varias reformas al Código de Trabajo, al procedimiento Arbitral no se le ha efectuado ninguna desde que entró en vigencia el Código.

La institución del Arbitraje Laboral, obedeció a la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y empleadores en materia colectiva cuyo objetivo es impedir que los conflictos suscitados entre las partes sean resueltos en forma violenta.

3. CARACTERISTICAS

La doctrina le ha atribuido las siguientes características al Arbitraje Laboral:¹⁴

- 3.1 Constituye una jurisdicción social de equidad, es decir el organismo arbitral está constituido por particulares, o que aun en el caso que lo integren jueces, estos no actúan de acuerdo a rigorismo legal sino más bien con criterio de equidad, de conveniencia o según su leal saber y entender.
- 3.2 La integración del Tribunal de Arbitraje con representantes del trabajo y capital, y uno del Estado, responde a la estructura de una sociedad dividida en clases.

¹⁴ MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano de Trabajo. 4a. ed. México D.F. 1962. Pág. 543

- .3 Es un proceso flexible, breve, expedido de pronta acción para la solución de conflictos.
- .4 Abrevia las desavenencias, excluye la pugna violenta, evita las huelgas y los paros.
- .5 Durante el proceso se admiten todos los elementos de prueba, cada una de las partes está obligada a aportar todos los elementos probatorios que puedan contribuir a la realización del mismo.
- .6 El tribunal de arbitraje tiene un deber de impulso que le permite promover pruebas a efecto de contribuir activamente en la búsqueda de la verdad.
- .7 La pieza final del proceso arbitral laboral se denomina Sentencia o Laudo Arbitral que puede ser extra petita o ultra petita, es decir resuelve cuestiones no planteadas por las partes o concede a una de las partes más de lo pretendido por ella en el escrito, todo ello en materia económico-social.

DISTINCION ENTRE ARBITRAJE Y CONCILIACION

Para los efectos de este trabajo, no interesa entrar en un análisis pormenorizado sobre las diferencias que existen entre el arbitraje y la conciliación, pero si debe de destacarse ciertos aspectos que revisten mayor importancia en virtud de que ambos son procedimientos para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social que regula nuestra legislación laboral.

- 1 La conciliación es trámite previo a la etapa del arbitraje y produce un resultado positivo cuando hay concesiones recíprocas, en cambio el arbitraje procede antes o inmediatamente después del trámite de conciliación, a falta de convención de ir incluso al arbitraje potestativo debe admitirse el obligatorio y produce resultados positivos por el plazo que deban obligarse las partes, fijado en el propio fallo o el fijado por el legislador en su caso.

4.2 El arbitraje se diferencia de la conciliación, en que el proceso arbitral no se trata únicamente de avenir a las partes, sino de pronunciar una resolución que resulta obligatoria para ellas. Así como en la conciliación el órgano conciliador se limita a ejercitar sus buenos oficios, proponiendo soluciones que solo se transforman en obligatorias por un acto de voluntad de las propias partes del conflicto, en el arbitraje la resolución que dicta el árbitro o el tribunal arbitral es obligatoria; las partes quedan comprometidas a aceptarla y a cumplir de antemano, sin perjuicio de que se pueda establecer un régimen de recurso contra la resolución arbitral.¹⁵

5. CLASIFICACION

Son muchos los puntos de vista desde los cuales puede clasificarse al arbitraje, pero en el ámbito laboral interesan especialmente dos aspectos: el de la "voluntariedad" u "obligatoriedad".

Alonso García, citado por López Larrave, distingue entre arbitraje convencional y reglamentado por una parte, y arbitraje voluntario y obligatorio por otra.¹⁶

Para el autor citado, le llama arbitraje convencional, al que nace de la voluntad concorde de las partes interesadas que lo han previsto en cuanto tal, previamente o después de haber surgido el conflicto. El arbitraje reglamentado, continúa manifestando el autor, es el que tiene su origen no en el acuerdo de los sujetos, sino en la disposición normativa que lo establece, también con carácter voluntario u obligatorio.

Mientras que arbitraje voluntario es aquel en el cual las partes pueden someter libremente sus diferencias a la decisión de un tercero, decisión que resulta obligatoria para las partes, estribando

¹⁵ G. BAYON CHACON, Manual del Derecho de Trabajo. Madrid España. Pág. 789

¹⁶ MARIO LOPEZ LARRAVE, Ob. cit. Pág. 27

voluntariedad en acudir o no al tercero que hace de árbitro; y obligatorio es cuando es el Estado el que impone a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un árbitro, cuya decisión se impone a las mismas aún contra su voluntad.¹⁷

Nuestra legislación laboral recoge ambos arbitrajes, es decir el arbitraje voluntario y arbitraje obligatorio, los cuales podemos definirlos en base a lo establecido por el autor Mario Larrave de la siguiente forma:

ARBITRAJE VOLUNTARIO:

Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias (conflictos colectivos económicos sociales) se someten por disposición de las partes (voluntad), al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero; decisión que tiene eficacia vinculadora para las partes y efectos eminentemente normativos.

Los perfiles típicos de esta figura, sin duda alguna, concurren en la modalidad del arbitraje voluntario, libre, autónomo o potestativo, como se le conoce en la doctrina.

El Arbitraje Voluntario o Potestativo procede:

Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y,

Cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o puede comprobar el juez si lo considera conveniente.

5.2 ARBITRAJE OBLIGATORIO

Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias (conflictos colectivos económicos sociales) se someten por disposición de la ley al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero; decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.

Este sistema obligatorio, forzoso, imperativo o legal del arbitraje, más propio del Derecho de Trabajo que de cualquier otra rama de la Enciclopedia Jurídica, sigue siendo muy cuestionado.

El Arbitraje Obligatorio procede:

- a. En los casos en que una vez calificada como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; (20 días para la huelga y 3 días para el paro).
- b. En los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo 243 del Código de Trabajo, o cuando los trabajadores campesinos se encuentren en tiempo de cosecha, sabrá que se trata de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellos no deteriore los respectivos productos o cuando los trabajadores de las empresas del transporte se encuentren en viaje, y no lo hayan terminado.
- c. En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare las dos terceras partes de notas favorables a la huelga de parte de la totalidad de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.
- d. Cuando se trate de trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo a lo declare en todo o en parte del territorio, cuando estime que la suspensión de labores afecte

en forma grave la economía nacional o cuando este en vigor la Ley de Orden Público y únicamente por el tiempo y en el territorio o zonas afectadas.

Se concluye entonces, que el arbitraje tanto puede ser voluntario como obligatorio y que el primero supone que las partes someten la solución de sus controversias a un tercero o a un tribunal específico arbitral, a efecto de que éste resuelva de conformidad con los términos de sometimiento y el segundo obliga a las partes a someterse prescindiendo de la voluntad de éstas.

VENTAJAS E INCONVENIENTES

Doctrinariamente se le asigna al arbitraje debilidad congénita, en cuanto que tratándose del voluntario o convencional no impide las huelgas o paros, por estar sometido a la discrecionalidad de las partes por un lado, y por otro, el inconveniente devenido de la actitud o conducta de los árbitros perjudiciales de los intereses sometidos, debido a eventuales fallos impositivos o influenciados por otros intereses, en cuyos procesos de hecho podría eliminarse la justa rebeldía o discrepancia de los trabajadores.¹⁸

Por su parte, al arbitraje obligatorio o forzoso se le atribuyen desventajas e inconvenientes añadidos, no sin razón, en la inclinación de la política estatal y su influencia por una parte, y por la otra su incompatibilidad con los derechos de huelga o paro, en tanto el Estado eventualmente actúe como sujeto pasivo de la relación colocándose en una posición discutible (juez y parte).

Finalmente podría afirmarse, que el arbitraje forzoso desvirtúa su propia naturaleza de medio de solución en virtud de que disminuye o hasta desaparece el derecho de sustracción voluntaria de las partes de los órganos jurisdiccionales, para resolver sus controversias,

GUILLERMO CABANELLAS, "Compendio de Derecho Laboral". Buenos Aires, Argentina, 1968 Pág. 108

constituyendo más bien una jurisdicción ordinaria más, evidenciado por el sometimiento forzoso imperativo.

Sin embargo, como ventajas se pueden señalar, que el arbitraje ha logrado extraordinarios resultados en defecto del proceso de conciliación los cuales se materializan; según se inspire el fall en razones de justicia y equidad.¹⁹

Como otras ventajas pueden contarse: la abreviación de desavenencias, exclusión de acto violentos entre las partes, de huelgas y paros en abono a los postulados de la paz entre las fuerza del capital y las del trabajo Finalmente si por medio del arbitraje se logran reivindicacione obreras, puede afirmarse aún más, el éxito de este instituto, aplicado correcta y noblemente, en est lucha continua por mejores condiciones de vida. El proceso arbitral está llamado a tener un progresiva expansión en la medida en que los procedimientos convencionales vayan sustituyendo los legales, como método para la formulación de la norma jurídica en materia laboral.

7. DERECHO COMPARADO

7.1 ESTADOS UNIDOS:

En el moderno sistema norteamericano, es frecuente en los convenios colectivos establece el arbitraje privado, y son los comités o tribunales arbitrales los que están elaborando un compacto Derecho laboral material; los árbitros están designados de antemano, y si no se fijan las normas, si siguen las de la "Asociación Americana de Arbitraje". Su laudo solo es recurrible en general, por cohecho o notoria parcialidad, ante los tribunales ordinarios. El arbitraje obligatorio lo tienen establecido para hospitales transportes y otros servicios públicos.

El arbitraje privado de las reclamaciones de los trabajadores tuvo su origen y ha alcanzado

¹⁹ GUILLERMO CABANELLAS. Op. cit. Pág. 314

mayor desarrollo en los Estados Unidos y el Canadá. Este método para resolver conflictos se adapta especialmente a las necesidades y circunstancias de dichos países, no podría ser compatible con las instituciones y tradiciones de ciertos Estados, sin embargo en estos últimos años ha podido observarse que un creciente número de gobiernos, sobre todo en países en desarrollo, han comenzado a promover el arbitraje privado como medio para solucionar los conflictos sobre reclamaciones pues han estimado que los conflictos laborales originados en reclamaciones de los trabajadores, pueden disminuirse en proporción considerable merced al arbitraje privado y que la paz laboral resultante es importante para el esfuerzo de desarrollo.

FRANCIA:

La ley de 1892 estableció el arbitraje con carácter facultativo, y la de 1936, con carácter obligatorio. La ley de 1957, solamente lo considera obligatorio cuando así se haya previsto en un convenio colectivo o si las partes lo acuerdan una vez surgido el conflicto; el árbitro lo pueden elegir las partes o estar designado por convenio. Se exige como trámite previo el intento de conciliación; el laudo ha de ser motivado en Derecho es obligatorio y modifica los convenios y contra él se puede recurrir ante el Tribunal Superior de Arbitraje, solamente por violación legal o exceso de poder. El sistema arbitral indicado ha dado un resultado escaso, por su falta de obligatoriedad ya que ésta deriva sólo de haberse así pactado en un convenio colectivo, aunque, naturalmente, pueden en cualquier momento actualizar este sistema las partes de conflictos con carácter facultativo.

BRASIL:

La conciliación es obligatoria y se intenta ante la autoridad laboral; si fracasa, pasa el

conflicto a los tribunales de arbitraje con diferentes efectos, según se trate de actividades esenciales o no esenciales. En el primero, su fallo es obligatorio, y no en el segundo.

7.4 ARGENTINA:

La ley de 26-VIII-66 autorizó a las autoridades federales a recabar el conocimiento de conflictos colectivos en los lugares sometidos a su jurisdicción y también cuando el conflicto exceda del ámbito de una provincia o afecte a la economía nacional, e igualmente la autorizó a decretar el arbitraje obligatorio, actuando como árbitro el ministro de Trabajo o la persona que designe.

7.5 MEXICO:

La Constitución creó Juntas de conciliación y arbitraje. Son de composición paritaria, con presidente gubernamental y realizan funciones jurisdiccionales aparte de en las controversias individuales en los conflictos de orden económico, es decir, establecimiento de nuevas condiciones de trabajo que crean o reforman convenios colectivos. Los laudos arbitrales son ejecutivos. La función arbitral se completa con la investigación obligatoria.

8. LEGISLACION INTERNACIONAL

En el ámbito del Derecho Internacional Público, ha encontrado resonancia el arbitraje rebasando los límites del Derecho Privado, hasta encauzarse en la nueva rama de la Enciclopedia Jurídica que constituye el Derecho de Trabajo, si bien en este campo sigue siendo objeto de controversia, sobre todo en la modalidad del arbitraje obligatorio.

En lo que respecta a los Convenios Internacionales de Trabajo debe mencionarse que

Guatemala es Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, acredita su delegación representativa ante la reunión anual de la Conferencia Internacional de Trabajo. Las disposiciones o acuerdos que dicho organismo adopta, toman el carácter de Convenios, que contienen normas de aplicación inmediata y obligatoria en virtud de su ratificación o aceptación de conformidad con el Derecho Internacional y de acuerdo con el Derecho Constitucional de cada país miembro.

Según investigaciones realizadas, en materia de Arbitraje Laboral no existen convenios internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo. En materia colectiva podemos mencionar que en Guatemala se encuentran vigentes pocos convenios ratificados como por ejemplo el convenio número 98 relativo a la "Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y Negociación Colectiva", por lo que no entraremos en detalle alguno.



SEGUNDA PARTE

"ARBITRAJE COMERCIAL"

SUMARIO:

Concepto y definición. 2. Antecedentes Históricos. 3. Características. 4. Distinción entre Arbitraje y Conciliación. 5. Clasificación. 6. Ventajas e inconvenientes. 7. Derecho Comparado. Legislación Internacional.

CONCEPTO Y DEFINICION

CONCEPTO:

Como establecimos en la primera parte de este capítulo, la palabra ARBITRAJE se deriva de la locución latina ARBITER-ITRI, que significa "EL QUE PUEDE DECIDIR O HACER UNA DECISION SIN DEPENDENCIA DE OTROS".

Para conceptualizar lo que es el Arbitraje Comercial, es necesario recordar que el Derecho Comercial es la rama jurídica que se ocupa del comercio, de los comerciantes, sus actos y contratos. En este sentido, el arbitraje es considerado un procedimiento propio del derecho comercial que se efectúa cuando las partes han acordado a través de una cláusula compromisoria, que someterán sus diferencias a un tribunal de arbitramento.

Si el contrato no contiene la cláusula compromisoria y surge un conflicto, existe la opción de que las partes firmen un compromiso para someter diferencias específicas a la decisión de árbitros.

1.2 DEFINICION:

1.2.1 DOCTRINARIA:

Para el autor Humberto Briseño Sierra: "Arbitraje es un proceso jurídico, tramitado desarrollado y resuelto por particulares".²⁰

Jorge Witker, señala: "El arbitraje es un método mediante el cual las partes acuerdan someter una controversia a un tercero o a un tribunal constituido especialmente para tal objeto aplicando las normas que las partes especifiquen y con la obligación de aceptar el laudo resolución como arreglo final".²¹

El tratadista colombiano Jorge Hernán Gil Echeverry, manifiesta que: "El arbitraje es un procedimiento sui generis, mediante el cual por expresa voluntad de las partes, se difiere la solución de conflictos privados transigibles, a un cuerpo igualmente colegiado integrado por árbitros, los que transitoriamente quedan investidos de jurisdicción para preferir un laudo con la misma categoría jurídica y los mismos efectos de una sentencia judicial".²²

Por su parte el tratadista guatemalteco Licenciado Antonio Guillermo Rivera Neutze, nos da la siguiente definición: "Es un juicio de conocimiento jurisdiccional, derivado de una relación jurídica contractual mediante el cual, cuando hay controversias, entre dos o más personas, empresas o Estados, éstos recurren a personas no vinculadas con el Poder Judicial, sino a particulares, o a una institución para que los asigne, a las que reconocen autoridad y prestigio, a fin de que después de apreciar los argumentos, pruebas y alegatos de las partes emitan un veredicto, conviniendo

²⁰ HUMBERTO BRISEÑO SIERRA, "El Arbitraje Comercial". 1a. Ed. México, D.F. 1979. Pág. 14

²¹ JORGE WITKER, Resolución de Controversias Comerciales en América del Norte", México D.F. 1990. Pág. 77

²² JORGE HERNAN GIL "Revista de la Cámara de Comercio de Bogotá No. 79". Bogotá, Colombia 1990. Pág. 17

viamente y en forma libre, a acatar el fallo, con características y efectos idénticos a una sentencia judicial denominada laudo arbitral".²³

El arbitraje comercial se debe a la necesidad de implantar un dispositivo adecuado para dar una justa solución a los conflictos mercantiles, en virtud de que los negocios han sido considerados como una actividad naturalmente riesgosa, debido a que son tantos y tan imprevistas las circunstancias aleatorias que les acompañan, que aún sobre la base de una contratación de buena fe siempre penden sobre las partes, consecuencias no queridas, involuntariamente surgidas, sea por culpa de terceros o por razones naturales.

El arbitraje comercial, es un procedimiento privado por lo convencional y es desde luego el producto de la experiencia y la cultura de los pueblos acumulada por siglos, desde las remotas épocas en que precisamente por impulso de sus necesidades vitales, los hombres abrieron rutas en la tierra y en el mar, por lo que fluyeron las corrientes mercantiles que propiciaron el intercambio permanente de valores, conocimientos y técnicas de progreso, entre los que se ubica la institución arbitral con toda su depurada sencillez.²⁴

Estructuralmente, el arbitraje es una relación jurídica triangular en cuyo vértice superior se encuentra el árbitro, que es el sujeto ajeno a los intereses en disputa y llamado por las mismas partes para componer las diferencias que les separan.

1.2 LEGAL:

La Ley de Arbitraje, decreto 67-95 del Congreso de la República, en su artículo 4 estipula: "los efectos de la presente ley:... numeral 2) "Arbitraje" significa cualquier procedimiento arbitral, en independencia de que sea o no una institución arbitral permanente ante la que se lleve a cabo".

ANTONIO GUILLERMO RIVERA NEUTZE, "Arbitraje y Conciliación", 1ra. Ed. Guatemala, Guatemala, 1996. Pág. 8.

HUMBERTO BRISEÑO SIERRA, Op. cit. Pág. 50

Como podemos observar la ley define lo que es el arbitraje de una manera general, por lo que de forma sencilla podemos dar la siguiente definición de Arbitraje Comercial: "Es un procedimiento reconocido por la ley para la resolución de conflictos comerciales, que contribuye con el descongestionamiento de la pesada carga de los tribunales jurisdiccionales, cuya finalidad esencial es ayudar a que los conflictos que sean susceptibles de conocerse por este medio, sean resueltos realmente con celeridad y eficacia.

Basándonos en las definiciones doctrinarias y legal que se han dado sobre el arbitraje comercial, concluimos que: "Es el procedimiento por el cual dos o más personas (individuales o jurídicas), deciden someter, mediante acuerdo previo (acuerdo de arbitraje), todas o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual, al conocimiento de una o varias personas particulares designados por ellas o por un centro de arbitraje (árbitros), quienes dictan la resolución final que se denomina laudo arbitral cuyos efectos son similares o equivalentes a un fallo judicial.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS:

Para tener un conocimiento de lo que es la institución del arbitraje, la historia es esencial, ya que nos da una explicación y se puede decir hasta una justificación del por qué surgió esta institución en el pasado y su razón de ser en el presente.

2.1 SOCIEDADES PRIMITIVAS

Es difícil precisar en qué etapa histórica se dio el arbitraje en virtud de que se dio en varias pero su origen se atribuye a aquella época primitiva de la sociedad en que la evolución cultural imponía diferir a terceros la solución de las contiendas, que se suscitaban entre las gentes.

Cuando surge la organización de la familia necesidad de que exista armonía de convivencia.

o que el patriarca era quien con su sabiduría resolvía las diferencias que surgían entre los miembros de su familia. Sin embargo si estas diferencias no se podían resolver y perturbaban la paz y concordia, era necesario someter la contienda a juicio de un tercero, que según su leal saber y entender (ex aequo et bono) resolvía la controversia.

El arbitraje ha debido ser una de las primeras necesidades y de las primeras prácticas de la comunidad, basta con analizar los hechos que se realizan en la sociedad, en la forma como se tratan con sus individuos, que hace necesario que se termine con esa división que los mismos han hecho, que puedan resolver sus diferencias en forma pacífica.

HEBREOS Y CRISTIANISMOS:

Como lo expusimos en la primera parte de este capítulo, en el Antiguo Testamento, encontramos infinidad de ocasiones en que los hebreos utilizaban el Arbitraje. Además del caso de Jacob y Labán (Génesis. capítulo 31 versículos 36 al 42 inclusive), encontramos en el capítulo 18 del libro Exodo, versículos del 13 al 27, en donde Moisés, patriarca de los judíos describe la práctica de los juicios arbitrales, cuyo ejercicio estaba confiado al tribunal de "Los Arbitros", así denominado por que lo integraban diez miembros de la tribu.

Existen también referencias en el Nuevo Testamento que provienen del reconocimiento de que Pablo se dirigió a la organización de Corintios (1 Corintios. capítulo 6 versículo 14), exhortándoles que no resolvieran sus desavenencias en el Tribunal, sino que nombraran a personas de su propia comunidad.

ROMA:

Ulpiano habla de la existencia de árbitros iuris (de derecho) y otros encargados de impartir

justicia pero a su prudente arbitrio (fallo de equidad) que se refería a los árbitros amigos componedores. Los individuos podían encargar el fallo de una contienda a uno de los árbitros mencionados o a un particular.

2.4 DERECHO ECLESIASTICO

Igual que en el derecho romano, la jurisdicción de la Iglesia tenían origen genuinamente arbitral. Es así que los primeros cristianos evitaban la justicia de los romanos y sometían voluntariamente sus litigios al fallo de sus propios obispos.

2.5 EDAD MEDIA:

En esta época la justicia tiene un carácter marcadamente arbitral, el feudalismo introdujo importantes modificaciones, los señores, celosos y atemorizados del poder real aumentado a expensas, preferían a menudo someter las cuestiones al juicio de árbitros que ha dirigirse a la Corte. Los burgueses, artesanos y comerciantes también buscaban la justicia en los gremios (estos son antecedentes de las Cámaras de Comercio).

2.6 ESPAÑA:

En España, en el campo mercantil se dieron la "Ordenanzas de Bilbao", aprobadas y confirmadas por Felipe V en 1737, por las cuales todas las compañías tenían la obligación de incluir una cláusula compromisoria en sus contratos y someterse a arbitraje en caso de conflicto.

2.7 FRANCIA:

En 1560 y 1673 se establecieron Ordenanzas, que impusieron que el arbitraje era obligatorio.

a resolver los litigios familiares, estos debían someterse al fallo de los parientes próximos y para la dificultad que ocurriera entre los socios de una sociedad mercantil.

Durante la Revolución Francesa, al arbitraje se le consideró como un remedio contra los abusos de la justicia común, de ahí que la Asamblea Constituyente lo declaró "el medio más eficaz para terminar los litigios entre ciudadanos" y lo elevó a la categoría de principio constitucional, estableciendo que "el derecho de los ciudadanos para terminar definitivamente sus litigios por la vía del arbitraje no puede sufrir restricción alguna por actos del Poder Legislativo". Debido a esto, la Revolución Francesa fue la cuna del Arbitraje como institución propiamente dicha, no era por costumbre como en etapas anteriores, sino quedó plasmado en una ley suprema.

GRAN BRETAÑA:

Las Cortes Reales no estaban preparadas para conocer de las disputas mercantiles, es por ese motivo que tanto los artesanos y profesionales hacen la demanda para que se instituyera el arbitraje y los árbitros eran casi siempre comerciales.

GUATEMALA:

Los primeros antecedentes del arbitraje en Guatemala, los encontramos en la Ley de promulgación del Código de Comercio Español de 1829 que estuvo vigente en nuestro país hasta la promulgación del Código de Comercio de Guatemala del 20 de julio de 1877. El Código de Comercio Español en el título sexto, artículo 252, regulaba: "toda contienda sobre negocios mercantiles puede ser comprometida al juicio de árbitros...". En el artículo 288 se refería al arbitraje forzoso y en el artículo 296 expone que "los comerciantes podían también comprometer la solución de sus contiendas en amigables componedores...".

Cuando entró en vigencia el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil este regulaba arbitraje del artículo 730 al 744, de los cuales se infiere que debía existir un compromiso arbitral cual no era necesario que se hiciera constar en escritura pública cuando la cuantía del litigio exceda de quinientos quetzales, se reguló sobre los árbitros de equidad, lo cual refleja la influencia del derecho español.

El Código de Enjuiciamiento Civil, y mercantil fue subrogado por el Código Procesal Civil y Mercantil, decreto-ley 107 de fecha 14 de septiembre de 1963, que entró en vigor el 1 de julio 1964, y como parte de la historia del arbitraje comercial éste estuvo regulado en los artículos 269 293. Actualmente el arbitraje se encuentra regulado por el decreto 67-95 del Congreso de República, Ley de Arbitraje, que derogó las disposiciones respecto al mismo, contenidos en decreto-ley 107, con excepción de los artículos 279 y 290 que se refieren a las incompatibilidades cuestiones conexas, respectivamente.

3. CARACTERISTICAS

A través de los estudios que varios autores han realizado sobre el Arbitraje Comercial, mismo se le han atribuido las siguientes características:²⁵

- 3.1 Es un proceso de conocimiento, puesto que la controversia entre las partes es sometida a una resolución arbitral.
- 3.2 Su origen es contractual, esto indica que debe existir un acuerdo entre las partes para sustraer la controversia que haya surgido o pueda surgir entre ellas, de la competencia de los tribunales permanentes y someterlos a la decisión del tribunal arbitral;

²⁵ ANTONIO RIVERA NEUTZE, Op. cit. Págs. 11 y 12

- 3 Los tribunales de arbitraje tienen el carácter de no permanentes a diferencia de los tribunales de orden común;
- 4 Es un proceso rápido, privado, sencillo y especial;
- 5 Tiende a la privatización de la justicia, puesto que no están subordinados al Organismo Judicial sino solo a las leyes y sus reglamentos;
- 6 Los árbitros son nombrados por las partes o lo dejan a cargo de una institución para que los designe.
- 7 La resolución final que dictan los árbitros se denomina "Laudo Arbitral" y
- 8 El laudo arbitral debe de apegarse a ley y excepcionalmente y si las partes así lo consienten puede dictarse en base a conciencia o según el leal saber y entender de los árbitros.

DISTINCION ENTRE ARBITRAJE Y CONCILIACION

El arbitraje es un procedimiento para la resolución de conflictos es decir conlleva una secuencia, una sucesión de momentos desde que se inicia hasta que se dicte la resolución final; mientras la conciliación es un mecanismo o alternativa para solucionar conflictos pero no procesal.

En el arbitraje, conoce el conflicto un Tribunal formado por personas particulares que reciben el nombre de árbitros; en la conciliación, las partes entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier otra índole tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero que recibe el nombre de conciliador.

En la conciliación la función esencial del conciliador consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o propuestas por él, evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral; la función de los árbitros decidir sobre cuestiones determinadas, con arreglo a derecho y conforme a normas de procedimiento.



El resultado de la conciliación se hace constar por escrito sea en escritura pública, documento privado legalizado por Notario o bien mediante acta notarial; mientras el arbitraje termina con la pronunciación del laudo, el cual tiene características y efectos idénticos a una sentencia judicial.

5. CLASIFICACION

La libertad que la Ley de Arbitraje deja a las partes para escoger al tribunal de arbitraje que resuelva sus controversias les permite convenir en someter sus conflictos a un tribunal Adhoc particular o a una institucional, de ahí surge la siguiente clasificación:

5.1 POR EL TRIBUNAL QUE CONOCE

5.1.1 AD-OH O PARTICULAR:

Es el procedimiento que las partes siguen ante un tribunal de arbitraje, formado por ellas mismas o se someten a resolver una controversia ante un tercero.

5.1.2 INSTITUCIONAL:

Es el procedimiento que las partes siguen ante un tribunal de arbitraje, formado por una institución legalmente establecida y autorizada para el efecto, como los Centros de Arbitraje y Conciliación.

Según lo dispuesto en el Arancel del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Guatemala, el arbitraje comercial se divide:²⁶

²⁶ Reglamento del Centro de Arbitraje y Conciliación, Cámara de Comercio de Guatemala, Guatemala 1991: Pág. 7

5.2 POR LA CUANTIA:

5.2.1 MAYOR CUANTIA:

Cuando el valor que se pretenda someter al procedimiento arbitral, exceda de \$35,000.00 se considerará de mayor cuantía.

5.2.2 MENOR CUANTIA:

Cuando el valor que se pretenda conocer al procedimiento arbitral exceda de \$ 15,000.00, pero no de \$ 35,000.00 se considerará de menor cuantía.

5.2.3 INFIMA CUANTIA:

Cuando el valor que se pretenda someter al procedimiento arbitral no exceda de \$15,000.00 se considerará de ínfima cuantía.

6. VENTAJAS E INCONVENIENTES

Jorge Hernán Gil Echeverry le otorga las siguientes ventajas.²⁷

- 6.1 Celeridad: el arbitramiento es una opción rápida para resolver conflictos de intereses, si se tiene en cuenta que el término para producir el fallo es el que las partes.
- 6.2 Economía: de la celeridad surge la economía del proceso arbitral, si se tiene en cuenta que resulta más oneroso para las partes el transcurso del tiempo y los perjuicios que ello conlleva, que los costos y gastos procesales que se ocasionen con motivo del proceso arbitral.

²⁷ JORGE HERNAN GIL ECHEVERRY, Op. cit. Pág. 17

- 6.3 Universalidad: por medio de la justicia arbitral se pueden resolver todo tipo de conflictos con la condición de que éstos sean transigibles.
- 6.4 Eficacia: los laudos arbitrales producen los mismos efectos que las sentencias preferidas por los jueces de la República.
- 6.5 Reserva: el desenvolvimiento del proceso arbitral se mantiene dentro de la más estricta reserva. Esto permite que el buen nombre de las partes intervinientes no se vea afectado por el hecho del litigio, lo que no acontece en la justicia ordinaria, especialmente cuando las partes son muy conocidas.

Adicionalmente el arbitraje institucional presenta las siguientes ventajas:

- 6.6 Lista de árbitros: lo que equivale a decir nómina de árbitros cuya idoneidad avala la institución.
- 6.7 Secretaría técnica: los centros de arbitraje cuentan con listas de secretarios cuidadosamente escogidos y especialmente preparados en la técnica del proceso arbitral.
- 6.8 Tarifas justas: lo referente a honorarios de árbitros y secretarios, así como las costas de funcionamiento del tribunal de arbitraje, están sometidos a tablas de tarifas cuidadosamente elaboradas, graduales y acumulativas.

Respecto a los inconvenientes que pueda tener el arbitraje comercial, considero que no podría tenerlos puesto que gracias al mismo, en los casos que pueda haber transacción, no es necesario acudir a la jurisdicción ordinaria en donde los procesos se vuelven engorrosos.

7. DERECHO COMPARADO

En los últimos años el arbitraje comercial ha evolucionado trilateralmente a lo largo de la historia, a lo ancho del globo terrestre y hacia lo profundo de las reglas institucionales.

CUBA:

En América Latina, el arbitraje es una institución muy poco desarrollada. La excepción a la regla se ve en Cuba donde los juicios arbitrales se utilizan constantemente.

El proceso arbitral en Cuba, se conoce como arbitraje estatal, doméstico o administrativo, y existe una legislación completa que regula todos los sistemas arbitrales que operan en la isla y se integran tres órganos que son: el de Arbitraje Estatal Nacional; Arbitraje Estatal Territorial y Arbitraje Especial.

Las características del arbitraje cubano son: la economía planificada propia de su sistema político; arbitraje pre-contractual, cada empresa está obligada a vender conforme al plan establecido por el Estado.²⁸

COLOMBIA:

Colombia, es un máximo exponente en materia de Arbitraje Comercial. El procedimiento arbitral lo realiza el Centro de Arbitraje y Conciliación de Comercio de Bogotá, tienen una experiencia de doce años de eficiente funcionamiento y su tarea es ampliamente reconocida en Colombia y tomada como modelo en otros países. Este centro efectúa dos gestiones fundamentales previstas por la ley colombiana para cooperar con la justicia como lo son la conciliación y el arbitraje mercantiles.

Estos dos procedimientos que realiza de ley la Cámara de Comercio de Bogotá se constituyen en servicios fundamentales que la entidad presta no sólo al sector productivo sino también a cualquier particular que desee acogerse y beneficiarse de las ventajas que ofrece el arbitraje: es económico porque evita procesos judiciales más costosos por los honorarios que causan

ALEJANDRO M. GARRO, "Arbitraje Comercial y Laboral en América Central, Nueva York 1990. Pág. 430

y el tiempo que pueden durar; es especializado porque los árbitros que designa la Cámara de Comercio de Bogotá son expertos en la materia que trata el conflicto y está vigilado por la Procuraduría General de la Nación.

7.3 ARGENTINA:

En Argentina pueden someterse a arbitraje todas aquellas controversias en que la ley admite la posibilidad de una transacción por estar en juego los derechos denominados "disponibles o de naturaleza patrimonial".

Alejandro Fargosi, manifiesta que el arbitraje se ha ido desarrollando como instituto, no en la ley o los reglamentos sino en la práctica comercial cotidiana. Es muy conocido el ritmo inflacionario que afecta a la Argentina desde hace varios años, que ha tenido gran impacto en el escaso desarrollo del arbitraje, es decir esta inflación ha sido un obstáculo para el desarrollo del arbitraje.²⁹

8. LEGISLACION INTERNACIONAL

La Ley de Arbitraje, en el artículo 1, numeral 1, estipula: La presente ley se aplicará al arbitraje nacional y al internacional, cuando el lugar de arbitraje se encuentre en el territorio nacional, sin perjuicio de cualquier tratado multilateral o bilateral vigente el cual Guatemala sea parte".

Guatemala, ha adoptado diversas normas contenidas en instrumentos internacionales en materia de arbitraje, de las cuales mencionamos: La convención sobre reconocimientos y ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras (Convención de Nueva York de 1958). La Convención

²⁹ Ibid. Pág. 435

eramericana sobre Arbitraje Comercial Internacional (Convención de Panamá de 1975). El Código de Derecho Internacional Privado (Código de Bustamante), entre otros.

LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE RECONOCIMIENTO Y EJECUCION DE SENTENCIAS ARBITRALES EXTRANJERAS:

El objetivo principal de esta convención, es garantizar el reconocimiento y la plena ejecución de los laudos emitidos en el extranjero; así lo encontramos regulado en la Ley de Arbitraje en el artículo 45, numeral 1: "Los laudos arbitrales extranjeros serán reconocidos y ejecutados en Guatemala de conformidad con la Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras (Nueva York) del 10 de junio de 1958, la Convención Interamericana de Arbitraje Comercial Internacional (Panamá) de 1975, o cualquier otro tratado sobre reconocimiento y ejecución de laudos arbitrales del cual sea parte Guatemala, siempre que sean aplicables.

CONVENCION INTERAMERICANA SOBRE ARBITRAJE COMERCIAL INTERNACIONAL.

Guatemala es signataria de esta convención que también se le conoce como "Convención de Panamá" o "Convención de la OEA", fue aprobada en la ciudad de Panamá el 30 de marzo de 1975 en el seno de la Primera Conferencia Especializada Interamericana sobre Derecho Internacional Privado (CIDIP I).

Las dos Convenciones Internacionales a las que se hizo referencia son de vital importancia para el arbitraje, ya que en las mismas las partes encuentran seguridad jurídica al momento de poner sus controversias originadas por negocios mercantiles internacionales.





CAPITULO III

"DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE LABORAL Y EL ARBITRAJE COMERCIAL"

SUMARIO:

De naturaleza jurídica. 2. De las materias que se pueden someter a arbitraje. 3. De principios. 4. De los jueces que aplican justicia. 5. De procedimiento. 6. Impugnación y ejecución del laudo arbitral.

Después de realizar en capítulos anteriores, un estudio general sobre el juicio arbitral, el arbitraje laboral y arbitraje comercial, es necesario cumplir con el objetivo primordial de la presente tesis; es decir establecer las diferencias que existen entre el arbitraje comercial y el arbitraje laboral, lo que desarrollaremos a continuación.

DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A SU NATURALEZA JURIDICA

ARBITRAJE LABORAL:

Para tratar de explicar la naturaleza jurídica del arbitraje laboral, tratadistas han elaborado varias teorías, de las cuales expondremos las más aceptadas:

1 TEORIA CONTRACTUAL:

Esta teoría considera al arbitraje como contrato, como un negocio de Derecho privado, por el cual las partes que confrontan un diferendo, acuerdan someterlo al arbitraje, renunciando a la jurisdicción común, designando de una vez a los árbitros, regulando el procedimiento a seguir y la duración del mismo.

La teoría contractualista tiene cada vez menos partidarios, en cuanto que la misma confiere todo el procedimiento arbitral con la cláusula compromisoria (si el acuerdo se conviene en cláusula integrante preliminar de arbitraje), o el contrato de compromiso (si se conviene en contrato autónomo); es decir identifica una parte con el todo.

En lo que se refiere al arbitraje laboral, esta teoría resulta obsoleta ya que las posiciones privatistas y la prepotencia de la autonomía de la voluntad han venido a menos.

1.1.2 TEORIA JURISDICCIONAL:

El autor Raúl Antonio Chicas Hernández, en el libro arbitraje comercial y laboral en Centroamérica, afirma que la legislación guatemalteca confiere a los tribunales de arbitraje amplias facultades para proferir un laudo arbitral sin necesidad de que se perfeccione mediante un acto de homologación. Los tribunales de arbitraje están investidos de jurisdicción, ya que pueden dictar sentencia por sí mismos. Sin embargo el maestro López Larrave, sostenía que el arbitraje laboral era de una jurisdicción limitada o incompleta, porque si bien los árbitros o el tribunal de arbitraje está dotado de las siguientes potestades: NOTIO: es el derecho de conocer una cuestión litigiosa determinada; VOCATIO: potestad para obligar a las partes a comparecer a juicio; COERTIO: facultad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso sobre las personas o sobre las cosas; IUDICIUM: resumen de la actividad jurisdiccional o sea la facultad de dictar sentencia, el tribunal de arbitraje no tienen la potestad de ejecución; EXECUTIO: que es el imperio para la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública.

Concluyendo, podemos afirmar que de acuerdo con nuestra ley laboral, la naturaleza jurídica del arbitraje es jurisdiccional.

ARBITRAJE COMERCIAL:

Al arbitraje laboral se le han asignado las mismas teorías que al arbitraje laboral, pero desde otro punto de vista:

1.1 TEORIA CONTRACTUAL:

Algunos autores le asignan al arbitraje el carácter contractual y por ende privado, en virtud de que para constituir el arbitraje y designar a los árbitros es imprescindible la voluntad de las partes. Los seguidores de esta corriente contractualista afirman que el compromiso arbitral tiene origen, antes o después de que surja la controversia, es decir en opiniones o juicios fundados en una reflexión. Esta teoría encuentra su fundamento en que el origen arbitral deriva del principio de la autonomía de la voluntad, destinado a producir efectos jurídicos. En tal sentido, podemos referirnos al arbitraje como un pacto o como un contrato.

1.2 TEORIA JURISDICCIONAL:

Manifiestan los tratadistas que apoyan esta teoría, que el arbitraje tiene el carácter de juicio, pero no tanto tiene carácter. Señala esta teoría que es cierto que el arbitraje deriva de un contrato, sin embargo los árbitros desempeñan funciones de juez y como tal son independientes y autónomos y si bajo estas consideraciones que su conciencia y la ley. Los árbitros desempeñan funciones de jurisdicción y sus resoluciones tienen el carácter de verdaderas sentencias.

El compromiso en árbitros y la asignación de poderes de decisión, significarían los atributos necesarios para dotarlos de jurisdicción.

1.3 TEORIA MIXTA:

De las teorías expuestas surge una tercera, que opone a la contractualista la objeción de no

tomar en cuenta que el laudo sin el efecto ejecutorio no es sentencia, a la teoría jurisdiccional crítica que no distingue entre intensidad y naturaleza de la función desplegada por los árbitros, que sin el poder de ellos sería menor que el ordinarios. Por lo tanto los árbitros tienen la potes como la ley lo reconoce de los jueces ejercer jurisdicción por una concesión del Estado y consecuencia pueden emitir una resolución con efectos a una sentencia denominada "laudo".

Esta teoría mixta infiere que el arbitraje es una institución que debe caer dentro de la órbita del derecho jurisdiccional, pero deriva una relación contractual.

En conclusión y de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico consideremos que el decreto 67-95 del Congreso de la República, se inclina más por la tesis contractual, en virtud de que el procedimiento parte o tiene su origen en el compromiso arbitral; es decir no puede iniciarse un proceso arbitral si no hay acuerdos previo o posterior a la controversia, de someterlo a arbitraje.

1.3 DIFERENCIAS

Como quedo establecido a los dos arbitrajes se le asignan las teorías contractualista y jurisdiccional, sin embargo como lo analizamos y de acuerdo a los que regula nuestra legislación en sus áreas respectivas, la diferencia radica en que el arbitraje laboral se le atribuye que su naturaleza jurídica es jurisdiccional y al arbitraje comercial la teoría contractualista.

2. DIFERENCIA ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LA MATERIA QUE PUEDEN SOMETERSE A ARBITRAJE

El arbitraje laboral está contemplado en el Título Duodécimo dedicada a "Procedimientos e la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social" y su procedimiento está regulado en el capítulo tercer, del código de trabajo. De lo anterior deducimos que la materia que

uede someterse al arbitraje laboral son los conflictos colectivos de trabajo, ya que los conflictos individuales de trabajo se resuelven ante los tribunales de trabajo.

Para que exista un verdadero conflicto colectivo de trabajo no basta que intervengan en él la pluralidad de trabajadores.

Se requiere, además, que esa pluralidad no actúe como mera suma de posible perjudicados, no como grupo de defensa de un interés común general.

El grupo laboral, manifiesta el autor Pérez Botija, puede actuar frente al empleador o grupo de empleadores inorgánicamente, o con una organización, normalmente sindical. En cuanto al interés colectivo, puede ser un interés común a todos los trabajadores de un país (por ejemplo, cuando defienden la libertad de sindicación o la intervención del elemento trabajador en la gestión de las empresas.); o referirse a la defensa de los intereses concretos de toda una rama profesional, o de forma concreta a los obreros de una empresa y por último, puede tratarse de conflictos individuales que, por espíritu de solidaridad, se convierten en conflictos (como es el caso de una empresa que despide a un trabajador por un motivo político o sindical).³⁰

El artículo 403 del código de trabajo en su primer párrafo preceptúa "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales si la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto".

Si la ley establece que habrá de resolverse por separado las peticiones de derecho de las de reivindicaciones económicas o sociales; esto significa que pueden surgir conflictos de derecho y conflictos económico- sociales.

Los conflictos de derecho, se dan cuando surgen antagonismos, enfrentamientos laborales que constantemente se promueven entre empleadores y trabajadores en virtud de incumplimiento de

E. Pérez Botija, Op. cit. Pág. 791

un pacto colectivo de condiciones de trabajo, incumplimiento de la ley orgánica de la empresa, su reglamento interior de trabajo, otros ejemplos que se pueden dar para que surjan conflictos de derecho es que los trabajadores soliciten al empleador o empleadores que este contrate una farmacia para proveer medicina a los trabajadores, que se ponga en vigencia un plan de clasificación de puestos y administración de salarios, que se incrementen, que se otorgue por parte de la empresa una suma de dinero a la familia del trabajador fallecido, etc.

Los conflictos económicos-sociales, surgen cuando se dan discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre trabajadores y empleadores, se considera que el conflicto que ha sido planteado es de carácter económico-social cuando los trabajadores soliciten: aumento salarial, subsidio familiar, la construcción de un centro recreativo para los trabajadores, etc.

Concluyendo podemos decir que la materia que puede ser susceptible de someterse a arbitraje laboral son los conflictos colectivos y estos pueden ser de derecho (creados por la ley) económicos-sociales (que tienen por objeto elevar las condiciones de vida de los trabajadores).

2.2 ARBITRAJE COMERCIAL:

El artículo 3 de la ley de arbitraje es el que regula la materia objeto de arbitraje:

1. La presente ley se aplicará en todos aquellos casos en que la controversia versa sobre materias en que las partes tengan libre disposición conforme a derechos. Así por ejemplo cuando los propietarios colindantes tienen dudas sobre los linderos y la respectiva extensión de sus predios, nada impide que un tribunal de arbitraje determine los correspondientes mojones y efectúe el deslinde mediante laudo, el cual será ejecutable en forma inmediata, es decir esta controversia es solucionable por esta vía.

2. También se aplicará la presente ley a todos aquellos otros casos en que, por disposición de otras leyes, se permita el procedimiento arbitral, siempre que el acuerdo arbitral sea válido conforme esta ley. Ejemplo en este caso tenemos lo que preceptúa el artículo 1039 del código de comercio: A menos que se estipule lo contrario en este código, todas las acciones a que de lugar su aplicación, se ventilarán, en juicio sumario, salvo que las partes hayan convenido en someter sus diferencias a arbitraje... como ejemplo y sin limitarse a ellas podemos citar: seguros, acuerdo o concesión de explotación, asociaciones de empresas y otras formas de cooperación industrial o comercial, transporte de mercancías o de pasajeros por vía aérea, marítima, férrea o por carretera etc.

1.3 DIFERENCIA:

La diferencia que existe en el arbitraje laboral y comercial en cuanto a la materia que pueden someterse al mismo, es que en el primero sólo se pueden someter conflictos colectivos de carácter económico-sociales que surjan entre empleadores y trabajadores; mientras en el segundo el marco de competencia del arbitraje resulta bastante amplio pero ha de recaer sobre cuestiones litigiosas que se hallen dentro de la esfera de la libre disposición de los sujetos interesados en el mismo. En este sentido puede someterse a arbitraje comercial cualquier controversia que no se encuentre situada en las excepciones a que la ley hace referencia.

1. DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A PRINCIPIOS

De una forma muy amplia entendemos por principio, el fundamento de algo, razón fundamental de alguna institución.

1.1 ARBITRAJE LABORAL:

Dado que nuestro Código de Trabajo, estructuralmente regula tanto la parte sustantiva como

[



la parte procesal, considero que los principios del arbitraje los podemos encontrar en los considerandos del código como en los que fundamentan el proceso individual de trabajo.

El tercer considerando del Código de Trabajo indica "Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral son las siguientes...". En el primer capítulo de la presente tesis nos referimos a que características son ciertos aspectos que diferencian a una institución de otra.

En el cuarto considerando se desarrollan las características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también del Código de Trabajo, sin embargo opino que algunas de las características que encontramos plasmadas, no constituyen características sino principios ideológicos que fundamentan la legislación laboral. De ahí que la atribuimos los siguientes principios al arbitraje laboral

3.1.1 PRINCIPIO TUTELAR:

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. Manifiesta Pérez Botija, es tópico este principio en lo laboral, Norma esencial de un verdadero estado de derecho es en el aspecto procesal la igualdad de las partes frente al juez y frente al procedimiento, por lo que este principio tiende a restablecer esa igualdad por él se trata de evitar la postura de inferioridad³¹

3.1.2 PRINCIPIO DE MINIMUM DE GARANTIAS SOCIALES:

En virtud de que tanto nuestra Constitución Política de la República como el Código de Trabajo, ofrecen normas protectoras para el trabajador en el sentido de que se cumplirán y respetarán en el ejercicio de sus derechos.

³¹ Ibid pág. 802.

1.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:

Las garantías sociales son irrenunciables únicamente para el trabajador y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de la empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

También fundamentan al arbitraje los siguientes principios procesales:

1.4 PRINCIPIO DE ORALIDAD:

El proceso laboral, sea individual o colectivo, se desarrolla oralmente, lo que proporciona de un lado, rapidez y de otro, posibilidad que el juzgador valore humana y directamente las manifestaciones de las partes.

Manuel Ossorio, indica que por este principio el proceso es tramitado según reglas sencillas expeditivas, y de palabra en sus partes principales; aunque se inicie con demanda escrita, y el fin, para debida constancia, se extiende por escrito" ³²

1.5 PRINCIPIO DE ACTUACION E IMPULSO DE OFICIO POR LOS TRIBUNALES:

El impulso procesal es aquella actividad necesaria para el desarrollo normal del proceso, haciéndolo avanzar a fin de que pueda cumplir su propia finalidad dentro del orden jurídico.

El impulso procesal tanto puede corresponder a las partes peticionando ante el juez, como el juez que, por su propia iniciativa, adopte medidas encaminadas a evitar la paralización del proceso, decir el juez esta facultado para dirigir los trámites no solo en busca de la verdad, sino también

Manuel Ossorio, op. cit. Pág. 106

como medios de obtener una mayor economía procesal.

3.1.6 PRINCIPIO DE INMEDIACION:

Principio de derecho procesal encaminado a la relación directa de los litigantes con el juez, prescindiendo de la intervención de otras personas. Constituye el medio de que el juez conozca personalmente a las partes y pueda apreciar mejor el valor de las pruebas.

3.2 ARBITRAJE COMERCIAL:

Al tenor de lo que preceptúa el artículo 23 de la ley de arbitraje, los principios esenciales del mismo son: la autonomía de la voluntad de las partes, audiencia, contradicción e igualdad en las partes.

3.2.1 PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES:

Por este principio se deja en libertad a las partes, para determinar el procedimiento al que haya de ajustarse el tribunal arbitral en sus actuaciones, siendo la única limitación a dicha determinación, el respeto a normas imperativas contenidas en la ley de arbitraje.

3.2.2 PRINCIPIO DE AUDIENCIA:

Principio por el cual los miembros del tribunal arbitral oyen a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa. A través de la audiencia las partes aducen razones o pruebas que encaminen a demostrar la verdad o falsedad de sus respectivas pretensiones litigiosas.

3.2.3 PRINCIPIO DE CONTRADICCION:

Principio por el cual, los hechos afirmados por cada una de las partes se contradicen, de una de las partes lo contrario de lo que otro afirma. Afirmación y negación que recíprocamente

struyen.

2.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE LAS PARTES:

Mario Aguirre Godoy manifiesta: "Es una garantía procesal por excelencia y una vez se le da también principio de contradicción o de bilateralidad de la audiencia. Tiene como base institucional, "que todos los hombres son iguales entre la ley", además, "nadie puede ser condenado sin antes haber sido citado, oído y vencido en juicio"³³ Artículos 4 y 12 de la Constitución Política de la República.

Se apoya este principio en que a ambas partes debe dárseles la consiguiente oportunidad, para intervenir en los actos procesales.

3 DIFERENCIAS:

No cabe duda que no puede hacerse una enumeración taxativa de los principios básicos que rigen el procedimiento arbitral, puesto que no todos los procesos aplican los principios que quedan enunciados, y depende, en mucho, del ordenamiento legal que rija cada proceso en particular. Como notamos, el arbitraje laboral lo rigen principio ideológicos y procesales. Los principio ideológicos como tutelar, mínimum de garantías sociales, irrenunciabilidad, son propios del derecho de trabajo, el código de trabajo y por ende del proceso arbitral, laboral; además lo rigen principios procesales, sea la diferencia entre el proceso arbitral laboral y comercial, ya que en este último los principios que lo rigen son procesales que pueden ser comunes a otro tipo de procesos.

DIFERENCIA ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LOS JUECES QUE APLICAN JUSTICIA.

1 DEFINICIONES BASICAS:

Mario Aguirre Godoy. "Derecho Procesal Civil" Tomo I Guatemala 1996. Pág. 266.

"ARBITER". Voz lat. Arbitro. En Roma, el juez que fallaba en el lugar del litigio principalmente en pleitos entre vecinos (deslindes) y entre pariente (particiones de herencia). Durante el procedimiento formulario, el juez que disponía de amplios poderes para apreciar y resolver. También Arbitro en el sentido actual: el "juez" elegido libremente por las partes y que es magistrado o funcionario público.

"Arbitro". Juez Particular designado por las partes para que por sí con otros iguales, decida sobre cuestiones determinadas con arreglo a derecho y conforme a normas de procedimiento dentro del término establecido en el compromiso arbitral.

"Amigable componedor". Se entiende por tal a la persona a quien sola o en unión de otras varias, la ley o el compromiso de las partes confiere la facultad de procurar la avenencia entre ellas o más propiamente dirimir amistosamente los conflictos que ellas sometan a su decisión en materia civil o comercial. Los amigables componedores pueden no ser letrados y no tiene que sujetarse a las normas procesales.

"Juez". En sentido amplio llámese así a todo miembro integrante del Poder Judicial encargado de juzgar los asuntos sometidos a su jurisdicción. Tales magistrados están obligados al cumplimiento de su función de acuerdo con la Constitución y las leyes, con la responsabilidad que las mismas determinen.

4.2 ARBITRAJE LABORAL:

Aquí cabe distinguir a los jueces de trabajo y Previsión social, que son los encargados de conocer en primera instancia de los asuntos laborales de su competencia, conforme a lo establecido en el código de trabajo y en algunos casos específicos. Los asuntos de que conocen son los originados por reclamos de orden laboral en relación con derechos y obligaciones establecidos en las leyes de trabajo y de previsión social.

Ahora bien, para el conocimiento de asuntos de carácter económico social, como sería el caso de reivindicaciones de tipo social, mejoras laborales a través de planteamientos de huelgas o resistencias patronales mediante paros, los tribunales permanentes y que se integran con representante del sector patronal y del sector obrero, bajo la presidencia del Juez del Trabajo y previsión social es nombrado en la misma forma que los otros jueces de primera instancia del orden común, por la Corte Suprema de Justicia y deben llenar los mismos requisitos para ser nombrado.

4.2.1 REQUISITOS PARA SER JUEZ DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

El artículo 207 de nuestra Carta Magna señala que para ser juez se debe ser:

- guatemalteco de origen,
- de reconocida honorabilidad,
- estar en el goce de sus derechos ciudadanos,
- ser abogado colegiado.

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

4.2.2 "REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES PARA INTEGRAR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE"

- ser guatemalteco de origen,
- ser mayores de veintiún años,



- de instrucción y buena conducta notorios,
- ciudadanos en el ejercicio de sus derechos,
- del estado seglar y
- deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo.

No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del tribunal.

Quando se integra un tribunal de arbitraje, el juez que lo preside y los representantes de los trabajadores y empleadores se convierten en árbitros, a quienes se le concede la facultad de decidir sobre los conflictos colectivos sometidos a su conocimiento.

4.3 ARBITRAJE COMERCIAL:

Los jueces que aplican justicia en el arbitraje comercial se denominan árbitros. Las partes podrán determinar libremente el número de árbitros.

4.3.1 CALIDADES PARA SER ARBITROS:

El artículo 14 de la ley de arbitraje, señala los requisitos que deben cumplirse para ser árbitros:

1. Pueden ser árbitros las personas individuales que se encuentran al momento de su aceptación, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
2. Salvo acuerdo en contrario de las partes, la nacionalidad de una persona no será obstáculo para que actúe como árbitro.

Ahora bien, los miembros del Organismo Judicial no podrán ser árbitros, tampoco podrá

serlo quienes tengan con las partes o con la controversia que se les somete. Algunas de las relaciones que establecen la posibilidad de abstención, excusa y recusación de un juez.

Respecto a motivos de excusa y recusación de un juez, estos están regulados en el artículo 16, del decreto 67-95, del congreso de la República.

Finalmente, las partes podrán acordar libremente o someter al reglamento de la entidad encargada de administrar arbitraje, el procedimiento para nombrar árbitro o árbitros.

4.4 DIFERENCIAS:

En conclusión podemos indicar que aunque en ambos arbitrajes a los jueces que aplican justicia se le denomina árbitros, la diferencia radica en el nombramiento de los mismos ya que los árbitros que integran el tribunal de arbitraje laboral son nombrados por la Corte Suprema de Justicia. El nombramiento de árbitros que integran el tribunal de arbitraje comercial depende fundamentalmente de la voluntad de las partes, sea que ellas elijan a los árbitros o dejen que alguna entidad encargada de administrar arbitraje, los designe, pero siempre con su consentimiento.

En cuanto a los requisitos que deben cumplir los árbitros, existe diferencia entre ambas instituciones, como se puede observar al haberlos enumerado.

5. DIFERENCIA ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A PROCEDIMIENTO

5.1 ARBITRAJE LABORAL:

El procedimiento de arbitraje laboral está regulado en el Código de Trabajo, en el título duodécimo, capítulo tercero. Las partes no pueden dictar sus propias normas de procedimiento.

[



5.1.1 INICIACION DEL PROCEDIMIENTO:

Cuando se trata de un arbitraje potestativo o voluntario, las partes someterán por escrito ante el respectivo juez de trabajo y previsión social los puntos en controversia y aquellos sobre los cuales están en acuerdo.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez tiene la obligación de convocar a las partes a levantar un acta que contenga los puntos de divergencia y aquellos sobre los cuales las partes están de acuerdo. También deberá indicar delegados por cada parte e indicar el lugar para recibir notificaciones, que debe ser dentro de la circunscripción jurisdiccional del tribunal. Cuando se trate de empleadores individuales, sus representantes o delegados pueden ser parientes dentro de los grados de ley o abogados, en el caso de personas jurídicas sus delegados pueden ser los directores gerentes o empleados superiores y compañeros de labores si se tratare de trabajadores.

5.1.2 TERMINO DE PRUEBA:

El Código de Trabajo no lo denomina período de prueba, pero de los artículos 401 y 402 se deduce que dicho término no debe exceder 15 días al establecer:

"Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el tribunal de arbitraje dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencia conjunta, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 388; interrogar personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará 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 alguna de ellas".

1.3 PODERES DE DIRECCION EN LA PRODUCCION DE LA PRUEBA:

Como se dejó asentado, el tribunal de arbitraje tiene los más amplios poderes de dirección e iniciativa para el diligenciamiento y producción de pruebas. Así como el Código de Trabajo le otorga amplias facultades al tribunal de arbitraje en todo lo referente a pruebas, los artículos 388 y 10 contemplan sanciones para el caso de entorpecimiento o negativa injustificada que impida la realización de todas las diligencias. El profesor López Larrave lamentaba que estos amplísimos poderes de dirección y producción de pruebas queden limitados por la brevedad del término que el Código señala para su diligenciamiento.

1.4 VALORACION DE LA PRUEBA:

Acorde con la amplitud que la ley le otorga al tribunal de arbitraje en la dirección y producción de los medios de prueba, se norma su valoración en el artículo 413 del Código de Trabajo:

"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.

1.5 SENTENCIA O LAUDO ARBITRAL:

Por tratarse de una actividad jurisdiccional, el laudo que profiere el tribunal arbitral tiene el carácter de una sentencia colectiva en cuanto a su contenido, pues resuelve puntos sobre los cuales o fue posible ponerse de acuerdo en la negociación o convención colectiva directa o en la fase de la negociación o convención colectiva directa o en la fase de conciliación judicial.

Por su contenido eminentemente normativo y constitutivo de derechos, el laudo arbitral no se limita a una aplicación o interpretación de normas jurídicas preexistentes, sino que crea normas

nuevas. Su ámbito de validez personal se extiende a todos los trabajadores actuales y futuros de empresa o empresas involucradas en el conflicto. Su ámbito de validez temporal tiene que ser limitado, lo cual no se encuentra claramente establecido en la ley, pues únicamente se indica en artículo 405 que el laudo arbitral es obligatorio para las partes por el plazo que ellas determine, cual no será inferior a un año, sin indicar su máximo.

En cuanto a sus efectos, el laudo puede tener efecto retroactivo y no produce efectos de cosa juzgada, por lo menos en su aspecto material. Sin embargo, no podrán los trabajadores ni los empleadores provocar nuevos conflictos durante la vigencia del laudo por los mismos motivos. En materia de arbitraje no rige el principio de congruencia, porque el tribunal arbitral puede resolver sobre puntos diferentes de los sometidos a su conocimiento. El artículo 401 del Código de Trabajo señala que el Tribunal de Arbitraje dictará sentencia dentro de los quince días posteriores a que el tribunal se declare competente.

Finalmente es de importancia hacer notar que no existe disposición especial sobre quien debe de pagar las costas judiciales.

5.2 ARBITRAJE COMERCIAL:

El capítulo V, del artículo 23 al 35 inclusive de la Ley de Arbitraje, regula la substanciación de las actuaciones arbitrales, las cuales no necesitan un riguroso formalismo, lo que sin duda facilita la transacción comercial y la pronta solución de conflictos.

Lo novedoso de esta ley, que tiene tres años y medio de vigencia es que las partes pueden decidir de común acuerdo el procedimiento pero si no existe aquél, entonces el tribunal está facultado para decidir el modo de proceder. Así también, la Cámara de Comercio de Guatemala dispone de un Centro de Arbitraje y Conciliación (CENAC) que se encarga de brindar los servicios de administración de arbitraje sea este nacional o internacional, por lo que las partes

Voluntariamente pueden acordar someter a arbitraje sus controversias de conformidad con el Reglamento del CENAC.

Las partes podrán determinar libremente el lugar del arbitraje; así como también el idioma o idiomas que haya de utilizarse en las actuaciones arbitrales, cuando sea internacional. A falta de tales acuerdos, el tribunal arbitral determinará el lugar del arbitraje y el o los idiomas que hayan de emplearse en las actuaciones.

2.1 PRESENTACION DE DEMANDA:

La Ley de Arbitraje establece que dentro del plazo convenido por las partes o determinado por el tribunal arbitral, el demandante deberá alegar los hechos en que se funda la demanda, los puntos controvertidos y el objeto de la demanda, a menos que las partes hayan acordado otra cosa respecto de los elementos que deba contener la demanda. Las partes deben aportar todos los documentos que consideren pertinentes.

2.2 CONTESTACION DE LA DEMANDA:

El demandado deberá responder a los extremos alegados en la demanda, la contestación deberá reunir los mismos requisitos que de la demanda. Nótese que la Ley de Arbitraje no establece que tiempo tiene el demandado para la contestación.

2.3 MODIFICACION O AMPLIACION DE LA DEMANDA O RECONVENCION:

Salvo acuerdo de las partes, en el curso de las actuaciones arbitrales cualquiera de las partes podrá modificar o ampliar la demanda la reconvención en su caso, antes de que haya sido contestada una u otra.

5.2.4 MEDIDAS PRECAUTORIAS:

Las medidas cautelares, como anotación de demanda, embargo secuestro, arraigo, también pueden ser adoptadas por el tribunal de arbitraje; sin embargo debe de pedir auxilio de un tribunal competente de orden común, para poder decretarlas.

5.2.5 AUDIENCIAS Y ACTUACIONES POR ESCRITO:

Las partes podrán actuar por sí mismas o valerse de representantes, que pueden ser abogados. El tribunal arbitral decidirá si han de celebrarse audiencias para la presentación de la pruebas o para los alegatos orales o si las actuaciones se substanciarán sobre la base de documento y demás pruebas. El procedimiento ideal, utilizado por los centros de arbitraje, es a través de audiencias orales.

Si las partes o el tribunal arbitral, solicitare que uno a más peritos les informen sobre materias concretas, el perito, después de la presentación de su dictamen y si una de las partes o el tribunal arbitral lo estime necesario, deberá participar en una audiencia en que las partes tendrán la oportunidad de hacerle preguntas.

5.2.6 PRONUNCIAMIENTO DEL LAUDO Y FIN DEL PROCEDIMIENTO:

El tribunal arbitral finalizado el procedimiento, dictará el laudo que corresponda, si es un conflicto de arbitraje internacional se aplicará el derecho elegido por las partes, pero excluyéndose las normas de Derecho Internacional Privado. En materia comercial aplicará el derecho comercial internacional, así como sus usos y prácticas de general aceptación.

Tanto en los arbitrajes nacionales, como en los internacionales, el tribunal arbitral decidirá con arreglo a las estipulaciones del contrario y tendrá en cuenta los usos mercantiles aplicables al caso.

En el caso del tribunal de equidad, resolverán en conciencia conforme a su leal saber y entender. En los tipos de arbitraje, salvo pacto en contrario, la decisión es por mayoría de votos. Si logra una transacción, el tribunal dará por terminadas las actuaciones y dictará la resolución respectiva en forma de laudo.

Para finalizar, diremos que el fallo arbitral debe constar por escrito, haciendo constar la nominación del tribunal y la fecha debiendo llenar los requisitos formales establecidos en la Ley Arbitraje (Artículos del 36 al 42 inclusive).

DIFERENCIAS:

En cuanto al procedimiento, las diferencias que existen entre el arbitraje laboral y el arbitraje comercial son muy marcadas:

1. POR LAS NORMAS LEGALES QUE LOS REGULA:

El procedimiento del arbitraje laboral lo encontramos desarrollado en el Código de Trabajo.

El procedimiento del arbitraje comercial lo regula la Ley de Arbitraje.

2. POR EL LUGAR EN DONDE SE DEBE DE LLEVAR A CABO EL ARBITRAJE:

El arbitraje laboral, se deberá llevar a cabo en el lugar donde haya surgido el conflicto y ya competencia el tribunal arbitral. El procedimiento del arbitraje comercial se llevará a cabo en el lugar en que voluntariamente lo determinen las partes, si no hay tal acuerdo el lugar lo determinará el tribunal arbitral.

3. EN CUANTO ANTE QUIEN SE INICIA EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL:

Para iniciar el procedimiento arbitral laboral, el primer escrito se presenta ante el juez de

trabajo y previsión social competente. El primer escrito, que da inicio al procedimiento del arbitraje comercial se presenta ante un tribunal de arbitraje que ellos voluntariamente y de mutuo acuerdo designen.

5.3.4 POR EL PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE SEGUIR EN EL ARBITRAJE:

Las partes, en el arbitraje laboral no pueden escoger otro procedimiento distinto al que regula el Código de Trabajo; es decir deben sujetarse al mismo.

En el arbitraje comercial no sucede lo mismo, ya que las partes tienen libertad para convenir el procedimiento a que se haya de ajustar el tribunal arbitral en sus actuaciones.

5.3.5 POR EL PLAZO EN QUE DEBE DE TRAMITARSE EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL:

El tribunal de arbitraje laboral, una vez declarado competente dictará sentencia dentro de los quince días posteriores; en consecuencia el procedimiento arbitral laboral debe desarrollarse dentro de esos quince días.

La Ley de Arbitraje no establece plazo en que se debe de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje comercial.

5.3.6 POR LO QUE SE RESUELVE EN EL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL

En materia de arbitraje laboral, no rige el principio de congruencia, ya que al finalizar el procedimiento en la sentencia arbitral el tribunal puede resolver sobre puntos diferentes de los sometidos a su conocimiento, ello en materia económico-social.

En el arbitraje comercial, el tribunal de arbitraje, finalizado el procedimiento dictará el laudo

que corresponda con arreglo a las estipulaciones del contrato, tomando en cuenta los usos mercantiles aplicados al caso.

DIFERENCIAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES EN CUANTO A LA IMPUGNACION Y EJECUCION DEL LAUDO ARBITRAL

1 IMPUGNACION DEL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL LABORAL:

Durante la tramitación del arbitraje no se admite la interposición de recursos. Sin embargo, artículo 404 del Código de Trabajo permite la apelación del laudo arbitral (sentencia arbitral):

"En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días".

En relación al órgano que conoce del recurso de apelación existe discrepancia puesto que en segunda instancia se rompe con los principios y procedimientos que se establece para el arbitraje en primera instancia, ya que son magistrados los que conocen la apelación, éstos ya no analizarán el caso, las pruebas producidas con un sentido informal y según sus criterios personales sino que aplicarán un criterio eminentemente jurídico.

2 EJECUCION DEL LAUDO O SENTENCIA ARBITRAL LABORAL:

Anteriormente anotamos que la ejecución del laudo o sentencia arbitral laboral no le corresponde al tribunal de arbitral, sino a un juez de trabajo y previsión social:

"Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y

perjuicios que prudencialmente se fije". (Art. 406 Código de Trabajo).

"Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales". (Artículo 425 Código de Trabajo)

6.3 IMPUGNACION DEL LAUDO ARBITRAL COMERCIAL:

Contra el laudo que dicte el tribunal arbitral puede interponerse como único recurso el de Revisión, el cual únicamente puede declararse con lugar, si se llegare a probar alguna de las causales que se encuentran contempladas en el artículo 43 de la Ley de Arbitraje.

El recurso de revisión debe ser interpuesto ante una Sala de la Corte de Apelaciones con competencia territorial sobre el lugar donde se hubiere dictado el laudo.

El trámite de la revisión es sencillo, dos días de audiencia diez de prueba, si se abre prueba y tres para resolver. Si pasados cuarenta días de interpuesto el recurso, la Sala no se ha pronunciado, el laudo impugnado quedará firme. La resolución del recurso de revisión debe confirmar, revocar o modificar el laudo arbitral y en caso de revocación o modificación, se hará el pronunciamiento correspondiente. Contra las resoluciones que dicte Sala de la Corte de apelaciones en la substanciación del recurso de revisión no procede recurso alguno.

6.4 EJECUCION DEL LAUDO ARBITRAL COMERCIAL:

Establece la Ley de Arbitraje, que: "Un laudo arbitral, cualquiera que sea el país en que se haya dictado, será reconocido como vinculante y tras la petición por escrito al tribunal competente será ejecutado... Será tribunal competente a opción de la parte que pide el reconocimiento y ejecución del laudo, el Juzgado de lo Civil o Mercantil con competencia territorial en el lugar de domicilio de la persona contra quien se intenta ejecutar el laudo o en el lugar donde se encuentre su

enes".

El decreto 67-95 del Congreso de la República en sus artículos del 45 al 48 inclusive, regula lo relativo a la ejecución del laudo arbitral.

5 DIFERENCIAS:

En cuanto a la impugnación del laudo o sentencia arbitral, se dan las siguientes diferencias:

5.1 POR EL RECURSO QUE PROCEDE:

Contra el laudo o sentencia arbitral laboral procede el recurso de Apelación.

Contra el laudo arbitral en materia comercial procede el recurso de Revisión.

5.2 POR EL ORGANO ANTE QUIEN SE INTERPONE:

El recurso de apelación se interpone ante el tribunal arbitral, quien elevará las actuaciones a una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social lo conozca.

Contra un laudo arbitral sólo podrá recurrirse ante una Sala de la Corte de Apelaciones, para que conozca del recurso de revisión, en materia comercial.

5.3 POR EL TRAMITE DEL RECURSO:

El trámite del recurso de apelación es: Se interpone dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo ante la Sala de Apelaciones, quien puede dictar auto para mejor proveer que deberá dictarse antes de diez días y dictar sentencia definitiva dentro de los siete días siguientes de recibidas las actuaciones o del auto para mejor proveer.

El recurso de revisión se tramita así: interpuesto el recurso se dan dos días de audiencia a

1



los otros interesados; si las partes ofrecieren pruebas, se abrirá a prueba por el plazo de diez días. La Sala resolverá la revisión planteada, dentro de los tres días de transcurrido el plazo de audiencia o del período de prueba.

6.5.4 POR LOS RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA LO RESUELTO POR LAS SALAS:

Contra lo resuelto por el recurso de apelación proceden los recursos de aclaración y ampliación.

Contra lo resuelto por el recurso de revisión no cabe recurso alguno.

CONCLUSIONES

De la investigación y estudio realizado en la presente tesis se infiere:

El arbitraje, como un procedimiento alternativo para la solución de conflictos está demarcado como el espacio, en el cual quienes son parte en una relación en conflicto, pueden buscar y lograr solucionarlos sin la participación de los jueces y magistrados que integran la rama judicial del poder público.

Las características que se le atribuyen al arbitraje, hacen que se le considere como un juicio rápido para la solución de cierta clase de controversias.

La legislación guatemalteca contempla dos arbitrajes: el Código de Trabajo regula el arbitraje laboral, cuyo objetivo es la solución de conflictos colectivos; la Ley de Arbitraje, regula el arbitraje comercial, instituido para resolver controversias comerciales y otras que sean susceptibles de transacción.

La práctica del arbitraje, tanto en materia laboral como comercial, ha llevado a la creación de tribunales especiales de arbitraje con el objeto de conocer los conflictos que surjan.

En el arbitraje, se dan los tres sistemas de valoración de la prueba, acorde con el arbitraje que se desarrolle: el sistema de libre convicción se utiliza en el arbitraje laboral, en el arbitraje comercial se utiliza por regla general el sistema de la prueba legal o tasada y excepcionalmente los sistemas de la sana crítica y la libre convicción

6. El arbitraje laboral es un procedimiento instituido para que las partes que formen u relación laboral colectiva puedan dilucidar sus controversias ante un tribunal arbitral, qui resolverá mediante una sentencia arbitral que tiene fuerza obligatoria para las partes.
7. En la esfera del arbitraje laboral se dan dos clases de arbitraje: el potestativo, si a él acud las partes cuando surge el conflicto, por su voluntad, o bien el obligatorio en el caso de q lo disponga la ley.
8. En el ámbito internacional, el arbitraje laboral está tomando auge, sin embargo e Guatemala no encontramos ningún instrumento internacional en dicha materia.
9. Para ayudar a descongestionar los tribunales ordinarios surge como alternativa el arbitraj comercial, tendiente a resolver de manera pacífica y privada las controversias mercantiles permitiendo la continuidad de las relaciones comerciales y el desarrollo económico del país
10. En el arbitraje comercial se da tanto el arbitraje de derecho como el de equidad; en e primero los árbitros juzgan y fallan conforme a derecho, mientras que en el segundo lo árbitros no están sujetos a las reglas procesales, fallan según su ciencia y conciencia.
11. Guatemala en materia comercial ha adoptado instrumentos internacionales tales como la Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras y Ejecución de la Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional, entre otros.

- 2. Tanto al arbitraje laboral como al arbitraje comercial se le atribuyen diferente naturaleza jurídica; al arbitraje laboral se considera que su naturaleza jurídica es jurisdiccional; mientras que la naturaleza jurídica del arbitraje comercial es eminentemente contractual.

- 3. Los principios que fundamentan al arbitraje laboral son principios ideológicos, propios del derecho laboral, al arbitraje comercial lo fundamentan solo principios procesales que pueden ser comunes a otros procesos.

- 4. Las materias son susceptibles de someterse al arbitraje laboral son distintas a las que se pueden someter al arbitraje comercial; puesto que en el primero solo conoce de conflictos colectivos de carácter económico-social, el segundo solo pueden someterse controversias mercantiles o comerciales, y otros que las partes tengan libre disposición.



RECOMENDACIONES

Es importante que se realicen talleres, en donde participen profesionales y estudiantes con el objeto de que se analicen las diferencias que existen entre el arbitraje laboral y el arbitraje comercial.

En virtud de que el arbitraje laboral está tomando auge a nivel internacional, es necesario que nuestra legislación revise la institución con el objeto de reforzarlo y estar presente en el desarrollo de la técnica jurídica.

Implementar cursos específicos de arbitraje comercial en las facultades de derecho de las universidades del país.

Es de vital importancia que en el curso de Derecho Procesal de Trabajo, específicamente en el proceso colectivo se estudie en forma pormenorizada la institución del arbitraje.



BIBLIOGRAFIA

AGUIRRE GODOY, MARIO. "Derecho Procesal Civil y Mercantil", Tomo I, reimpresión de la edición 1973, Editorial Talleres de Centro Editorial Vile, Guatemala, Guatemala, 1996

ALONSO GARCIA, MANUEL. "Curso de Derecho de Trabajo", 3a. edición, Editorial Ariel Barcelona, España, 1982

ALSINA, HUGO, Tratado Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Volumen II. Editorial Comercial Industrial, Buenos Aires, Argentina 1965

BAYON CHACON G. Y PEREZ BOTIJA E. "Manual de Derecho de Trabajo", Volumen II 8a. edición. Editorial Nacional, Madrid, España. 1970

BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO, "El Arbitraje Comercial Internacional, Legislación y Jurisprudencia". Imprenta Universitaria, México, D.F. 1979

CABANELLAS, GUILLERMO. "Compendio de Derecho Laboral", Tomo II. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1979

DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo", 4a. edición, Editorial Porrúa S.A. México D.F. 1962

8. GARRO, ALEJANDRO M. "Arbitraje Comercial y Laboral en Centroamérica", Asociación de Abogados de los Estados Unidos, Nueva York 1990
9. GIL ECHEVERRY, JORGE HERNAN. "Curso Práctico de Arbitraje", 1a. edición Editorial Linotipia, Bolívar Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1993
10. KROTOSCHIN, ERNESTO. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Volumen Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1979
11. LA BIBLIA, Editorial Alfredo Ortello, Madrid España, 1990
12. LINARES BELTRANENA, FERNANDO. "Arbitraje de Equidad" (Tesis de Graduación de Abogado y Notario) Guatemala, Guatemala 1973
13. LOPEZ LARRAVE, MARIO. "El Arbitraje en Centro América", 2a. edición Guatemala Guatemala 1979
14. RIVERA NEUTZE, ANTONIO. "Arbitraje y Conciliación", 1a. edición, Tom. Impreso Guatemala, Guatemala, 1996
15. WITKER, JORGE. "Resolución de Controversias Comerciales en América del Norte" Editorial Nacional, México D.F. 1994

ICCIÓNARIO:

ABELED-ERROT. "Diccionario Manual Jurídico", Tomos I, II y III, 1a. reimpresión,
Editorial Artes Gráficas Candil S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1991

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. "Diccionario Jurídico Elemental", 1a.
edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1988

OSSORIO, MANUEL. "Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales", Editorial Heliasta
S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1987

TROS:

GUIA PARA LAS RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES, Oficina
Internacional del Trabajo 1a. edición. Ginebra 1978

REGLAMENTO DEL CENTRO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Cámara de
Comercio de Guatemala, Guatemala. 1993

EGISLACION:

Constitución Política de la República de Guatemala. 1985

Código de Trabajo. Decreto 1441

Ley de Arbitraje. Decreto 67-95

Código Procesal Civil y Mercantil Decreto-Ley 107

