

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



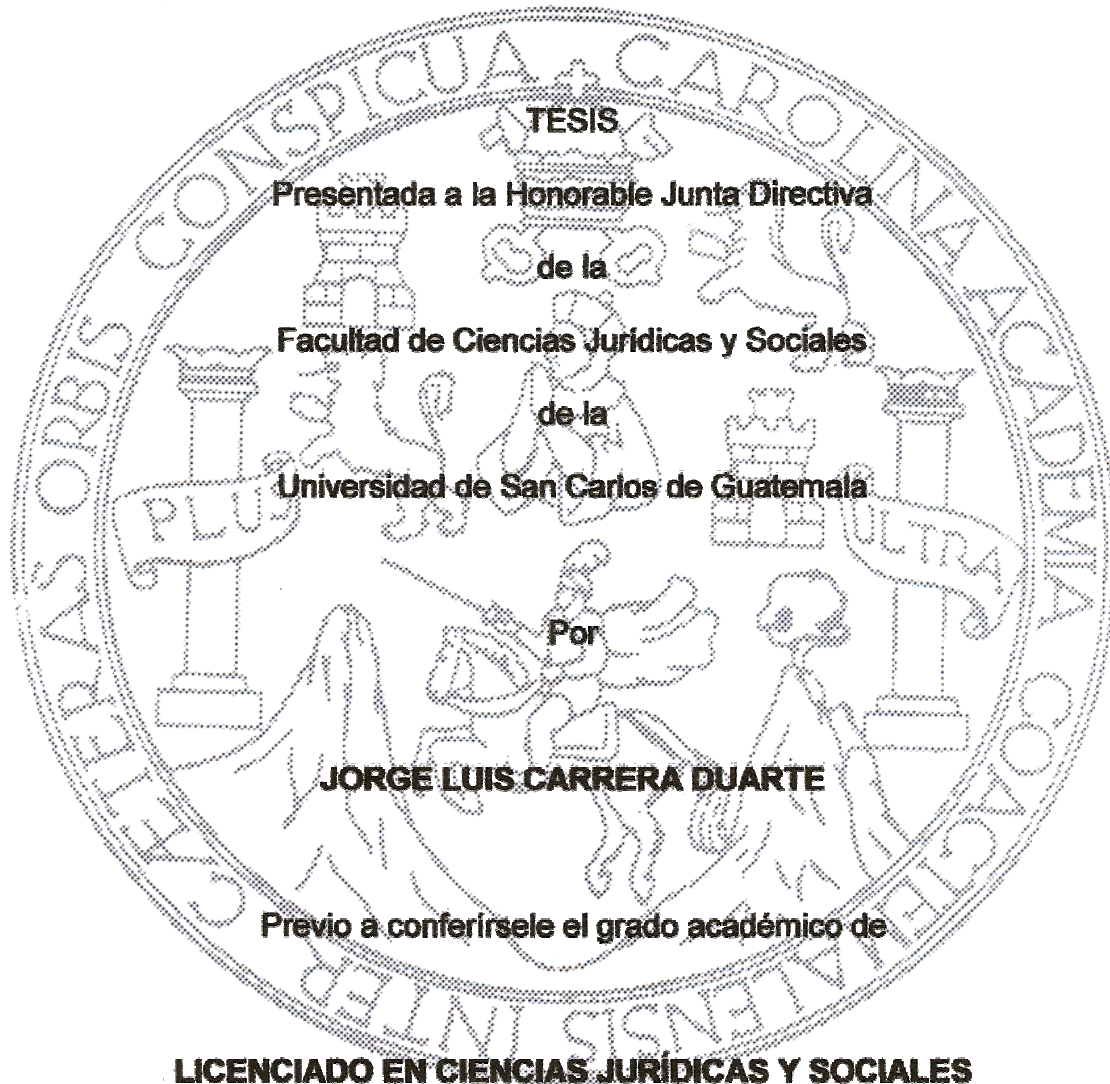
**TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE  
INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES**

**JORGE LUIS CARRERA DUARTE**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2010**

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

**TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE  
INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES**



Guatemala, agosto de 2010

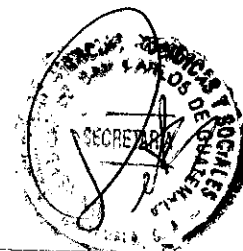
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

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

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y Contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

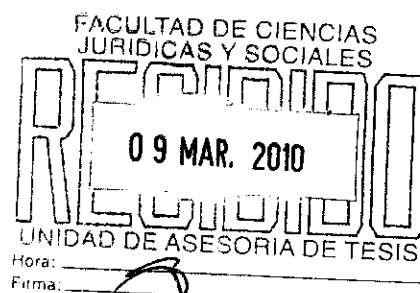
**LIC. MIRIAM ALICIA SANTELIZ**  
**ABOGADA Y NOTARIA**

Colegiado: 5957  
Ave. Elena "C" 15-65, Zona 1, Guatemala, Ciudad.  
Teléfonos: 22515482, 58991000



Guatemala, 15 de enero de 2010.

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho, he asesorado el trabajo del Bachiller: **JORGE LUIS CARRERA DUARTE**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: "TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES".

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen general público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que trata de la forma de cómo evitar que los tribunales de Conciliación no dejen de integrarse de conformidad con la Ley. El contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad y se refiere específicamente a la necesidad de que exista una sanción de carácter administrativo para los integrantes irresponsables que no acudan a sus funciones dentro del tribunal de conciliación.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.
- c) El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.

Licda. Miriam Alicia Santeliz

**LIC. MIRIAM ALICIA SANTELIZ**  
**ABOGADA Y NOTARIA**

Colegiado: 5957  
Ave. Elena "C" 15-65, Zona 1, Guatemala, Ciudad.  
Teléfonos: 22515482, 58991000




- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.
- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.
- f) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica del país.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller **JORGE LUIS CARRERA DUARTE**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

Id y Enseñad a Todos

  
*Licda. Miriam Alicia Santeliz*  
*Abogada y Notaria*

Licda. Miriam Alicia Santeliz  
Colegiado 5,957  
Asesora de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JORGE LUIS CARRERA DUARTE, Intitulado: "TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES".

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

  
**LIC. ROLANDO SEGURA GRAJEDA**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
RSG/slh.



**LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJÍA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

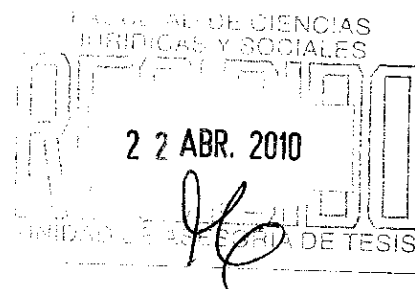
Colegiado: 5860

10 Av.446 Zona 1 departamento de Chiquimula  
Teléfonos: 79422849, 44205494



Guatemala, 15 de abril de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho, he revisado el trabajo del Bachiller: **JORGE LUIS CARRERA DUARTE**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **“TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES”**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que se trata de la violación a los derechos de los trabajadores atendiendo a la integración de los tribunales de Conciliación. El contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron a la estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.
- c) La estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.
- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.

---

Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía

**LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJÍA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

Colegiado: 5860

10 Av.446 Zona 1 departamento de Chiquimula

Teléfonos: 79422849, 44205494

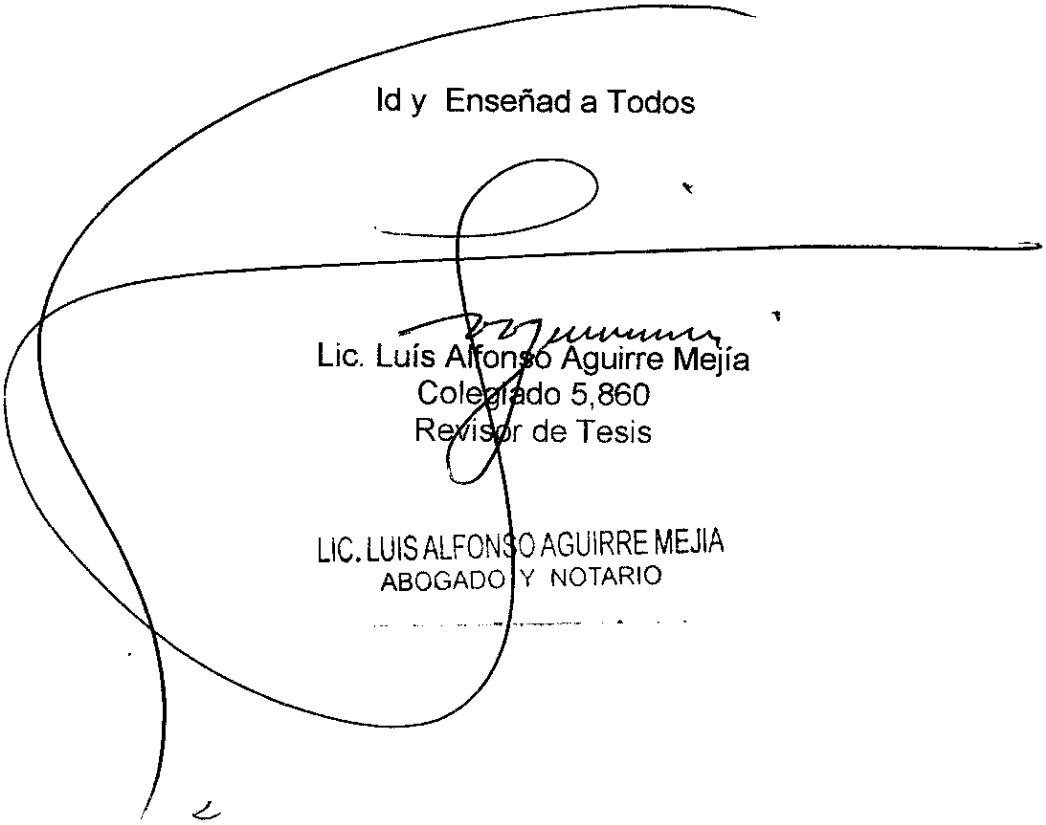


- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, además de incluir legislación comparada que hacen que el contenido del tema sea más completo.
- f) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica del país.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller **JORGE LUIS CARRERA DUARTE**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

Id y Enseñad a Todos



Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía  
Colegiado 5,860  
Revisor de Tesis

LIC. LUIS ALFONSO AGUIRRE MEJIA  
ABOGADO Y NOTARIO

---

Lic. Luis Alfonso Aguirre Mejía

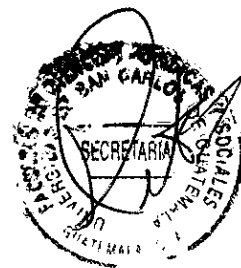


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

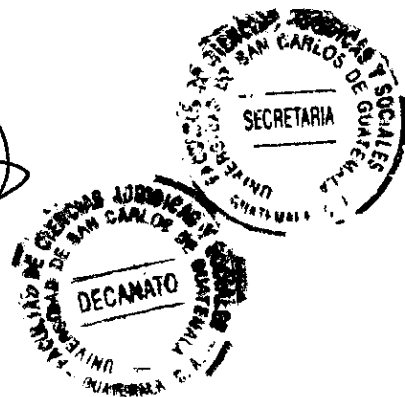


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JORGE LUIS CARRERA DUARTE, Titulado TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PARA LAS PARTES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.

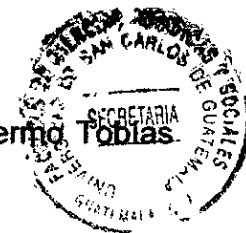




## ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Doy gracias por la vida, por los triunfos alcanzados y por las pruebas que me edifican.
- A GUATEMALA:** Patria que me vio nacer, y a la que quiero servir.
- A LA GLORIOSA:** Universidad de San Carlos de Guatemala, que forjó mi vida.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, centro de mi formación académica, con agradecimiento eterno.
- A MI PADRE:** Patricio Carrera Morales(+), por sus sabias enseñanzas y ejemplo para encarar la vida.
- A MI MADRE:** Antonia Alejandrina Duarte Guerra (+), por su inmensurable amor a quien le entrego este triunfo alcanzado.
- A MI ESPOSA:** Mirna Jeannette Estrada Chamo, por su amor y comprensión, gratitud infinita.
- A MIS HIJOS:** Mirna Jeannette, Jorge Luis y Eduardo Patricio, con el afán de darles un ejemplo más, esperando que culminen siempre sus objetivos trazados y lleguen hasta el final.
- A MIS HERMANOS:** Julio Roberto, Boris Leonel, Eduardo Patricio (+), Patricia Marlene. Con amor fraternal.
- A MIS AMIGOS:** Ilma del Carmen Orellana, Rodemiro Palacios, Emeterio Patzán Siquiej, Gildardo Arriola Mairén, Eddy Vinicio Rosales, Emiro Boanerges Escobar, los hermanos Elder Geovanni y Ernesto Najarro, Edgar Montenegro, Leslie

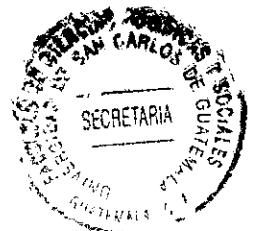
Johnson, Arturo Arroyo, Guillermo Tobias  
y Mario Archila.



A:

Todas las personas que me brindan su  
amistad y confianza. Gracias sinceramente.

# ÍNDICE



Pág.

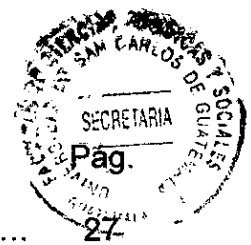
Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Conciliación y arbitraje.....	1
1.1. Diferencia entre conciliación y arbitraje.....	4
1.2. Fines de la conciliación.....	7
1.3. Principios de la conciliación.....	7
1.4. Clases de conciliación.....	14
1.5. Conciliación judicial.....	15
1.6. Conciliación extrajudicial.....	16
1.7. De acuerdo al momento en que se realiza la conciliación.....	16
1.8. Conciliación civil.....	18
1.9. Conciliación laboral.....	18
1.10. Conciliación contencioso administrativa.....	19

## CAPÍTULO II

2. Tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala.....	21
2.1. El arbitraje un pacto productivo, pacto arbitral, condición de arbitraje.	25
2.2. Quienes son los árbitros.....	25
2.3. Ventajas del arbitraje.....	26
2.4. Función de comisión de resolución de conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala.....	27



2.5. Cómo solicitar el arbitraje.....	27
2.6. Arbitraje internacional.....	28
2.7. Modelo de la cláusula compromisoria de arbitraje de la Comisión de resolución de conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala.	28
2.8. La conciliación.....	29
2.9. Cómo funciona la conciliación.....	29
2.10. Ventajas de la conciliación.....	29
2.11. Cómo solucionar la conciliación.....	31
2.12. Modelo de la clausula compromisoria de conciliación.....	31
2.13. Regulación de los tribunales de conciliación.....	32
2.14. Conformación de los tribunales de conciliación.....	34
2.15. La conciliación.....	36

### **CAPÍTULO III**

3. Conflictos de los tribunales de conciliación.....	39
3.1. La constitución política.....	40
3.2. Clasificación.....	45

### **CAPÍTULO IV**

4. Formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación.....	57
--	----



4.1. Medidas sancionatorias como consecuencia de la no conformación del tribunal de conciliación.....	58
4.2. La aplicación de los principios generales del derecho.....	62
4.3. La cuestión de las sanciones disciplinarias y rescisorias.....	62
4.4. Incompatibilidad y non bis in idem.....	66
4.5. Procedimiento general sancionador. Reglas comunes.....	69
4.6. Consecuencias jurídicas en caso de irresponsabilidad.....	74
4.7. Principios generales del derecho privado.....	77
4.8. Reformas necesarias para lograr el cumplimiento de deberes por parte de los miembros de los tribunales de conciliación en Guatemala.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



## INTRODUCCIÓN

Las razones por las cuales el problema en mención debe ser estudiado es debido a que no existe una sanción administrativa, para las personas que hayan incumplido con la obligación de integrar los tribunales de conciliación en el tiempo oportuno, ya que el juez de trabajo emite una resolución para que se integre el tribunal de conciliación conforme al Código de Trabajo, pero la mayoría de veces no se lleva a cabo debido a que las sanciones establecidas en dicho código no son lo suficientemente coercitivas ni drásticas económicamente provocando graves problemas en el ámbito de los derechos de los trabajadores en Guatemala.

Los efectos que se han producido en el medio, consisten en la violación a los derechos de los trabajadores interesados en la conciliación, además de violentar las normas establecidas en el Código de Trabajo.

La solución al presente problema, consiste en que sea regulada una sanción para los miembros llamados a integrar dicho tribunal, una sanción más drástica que la mencionada en el artículo 297 del Código de Trabajo, de orden administrativo, además de laboral.

El tribunal de conciliación y arbitraje, dentro de los asuntos del derecho laboral, se encuentra conformado por un presidente, que es el juez; por un miembro propuesto por representantes de los patronos y uno propuesto por representantes de los trabajadores y cada uno de ellos con tres suplentes nombrados todos por la Corte Suprema de Justicia.

Estos tribunales como su nombre lo indica se conforman, cuando existen conflictos de carácter económico social, con el fin de lograr resolver el problema que ha surgido entre estos.

En la actualidad el tribunal de conciliación, muchas veces ni siquiera se llega a conformar, en virtud que los miembros no se presentan a constituirlo. En la práctica dicha omisión del deber de conformar dicho tribunal no es sancionado por la Ley, ya que en todos los casos los jueces de primera instancia no certifican lo conducente al órgano disciplinario administrativo competente, para que proceda de conformidad con la Ley.



Por esa razón es de vital importancia, que se regule lo referente a la obligación de cumplir con la conformación del tribunal de arbitraje, so pena de una consecuencia jurídica administrativa, para aquel que incurra en ese incumplimiento, y no como en la actualidad, es decir, que únicamente se suspenda dicha audiencia de conciliación.

De conformidad con los artículos 293 y 296 del Código de Trabajo, no existen sanciones a los integrantes de la juntas de conciliación, razón por la cual es necesario que se incluyan las mismas en casos de inasistencia a dichas audiencias, es decir, que una sanción de tipo administrativo que vaya desde la separación de sus cargos de forma temporal hasta la destitución definitiva, en caso de reincidencia. Es de vital importancia ya que muchas veces en los casos de conflictos colectivos de carácter económico social dichas juntas no son integradas, lo que conlleva un retraso en la búsqueda de soluciones a dicho problema de carácter colectivo.

En esta dirección el presente trabajo de investigación está contenido en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido al estudio de la conciliación y arbitraje; el segundo está dirigido al estudio de los tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala; el tercer capítulo dirigido a estudiar conflictos de los tribunales de conciliación y el cuarto capítulo dirigido a estudiar las formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación.

Es de indicar, que para el desarrollo del presente trabajo, se utilizó la metodología apropiada para tal fin, dentro de ellos el método deductivo, el analítico, el comparativo y la síntesis.





## CAPÍTULO I

### 1. Conciliación y arbitraje

La conciliación, en derecho, es un medio alternativo de resolución de conflictos legales, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero.

Existen dos tipos de conciliación: la conciliación extrajudicial y la conciliación judicial.

“La conciliación extrajudicial es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.

La conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.



En algunos ordenamientos puede llegar incluso a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de poder presentar una demanda, o ser un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial”<sup>1</sup>.

El arbitraje, en Derecho, es una forma de resolver un litigio sin acudir a la jurisdicción ordinaria.

Las partes, de mutuo acuerdo, deciden nombrar a un tercero independiente, denominado árbitro, y que será el encargado de resolver el conflicto. El árbitro, a su vez, se verá limitado por lo pactado entre las partes para dictar el laudo arbitral. Deberá hacerlo conforme a la legislación que hayan elegido las partes, o incluso basándose en la simple equidad, si así se ha pactado.

Cuando un arbitraje se ajusta a la legalidad, sustituye completamente a la jurisdicción ordinaria, que deberá abstenerse de conocer el litigio. Sin embargo, sí que será necesario acudir a la misma (a través de la acción ejecutiva) cuando sea necesaria la intervención de las autoridades para hacer cumplir el laudo arbitral.

Entre las ventajas del arbitraje se encuentran su celeridad, su flexibilidad y el hecho de que se pueden pactar los costes con anterioridad.

---

<sup>1</sup> Sayagués Laso, Enrique. **Tratado de derecho administrativo y la conciliación en el proceso administrativo**". Pág. 234.



Existen dos tipos de arbitraje:

1. **Institucional:** es el que se lleva a cabo en una institución arbitral generalmente con sus propias reglas y con una lista cerrada de árbitros.
2. **Ad Hoc:** Es el que se lleva a cabo por las partes, ya que éstas escogen los árbitros y las reglas que van a regir el arbitraje.

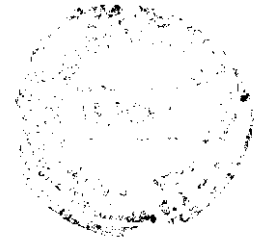
“Por lo general estos dos tipos de arbitraje se basan en las reglas modelo establecido por la Comisión de las Naciones Unidas para el derecho mercantil internacional realizadas por las Naciones Unidas.

### Cláusulas arbitrales

Por lo general, las partes en conflicto acuden al arbitraje, ya que se encuentra establecida en el contrato una cláusula arbitral donde se establece que las partes en caso de conflicto se comprometen a someterse a un tribunal arbitral. Ahora se presentan muchos problemas con la interpretación de dichas cláusulas, especialmente en lo que respecta a la jurisdicción, al lugar del arbitraje entre otros.

Ejemplo:

Una cláusula modelo podemos decir es la de Corte Internacional de Arbitraje.



Todas las desavenencias que deriven de este contrato o que guarden relación con éste serán resueltas definitivamente de acuerdo con el Reglamento de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional por uno o más árbitros nombrados conforme a este Reglamento.

Así mismo, el arbitraje puede solucionarse durante el proceso, mediante la transacción:

Método alternativo de solución de controversias en el que las partes haciendo recíprocas concesiones logran un acuerdo antes de la emisión del laudo en el que deberá ratificarse ante el árbitro para otorgarle su eficacia jurídica, la referida transacción podrá el árbitro darle la forma de laudo el arbitraje es en resúmenes un modo de solucionar los conflictos”<sup>2</sup>

### **1.1. Diferencia entre conciliación y arbitraje**

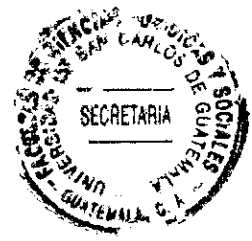
La distancia que mantiene la conciliación con el arbitraje es abismal entre las cuales tenemos:

Toma de decisiones: En el proceso de conciliación las decisiones las toman las mismas partes en conflicto.

En cambio en el arbitraje las decisiones las toman los árbitros.

---

<sup>2</sup> *Ibíd.* 236.



Forma de solucionar el conflicto: El proceso de conciliación es auto compositivo, es decir, donde las partes tienen mayor control sobre el resultado.

En cambio el arbitraje es heterocompositivo, es decir, donde el tercero (arbitro) tiene mayor control sobre el proceso y el resultado.

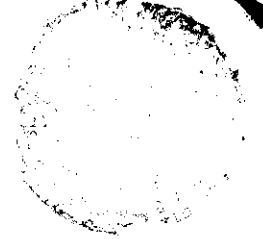
Origen del resultado: "Conciliación y arbitraje se diferencian por el origen del resultado, en la conciliación son las mismas partes las que componen el conflicto por sí mismos, diseñándola y construyendo la solución con la asistencia de una tercero llamado conciliador.

En cambio en el arbitraje el tercero llamado árbitro es el que compone el conflicto de intereses de las partes. El tercero le impone la solución a las partes., vale decir en la conciliación el conflicto se soluciona por voluntad de las partes, en cambio en el arbitraje es por voluntad de un tercero (arbitro)"<sup>3</sup>.

En la conciliación, el conciliador no toma decisiones, sino asiste a las partes conciliantes para que encuentren la solución al conflicto por si mismos, pudiendo proponer soluciones no vinculantes. En cambio en el arbitraje, el árbitro decide, es el que toma decisiones vinculantes, el que resuelve el conflicto, con carácter obligatorio para las partes.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 347.



En el proceso de conciliación las partes tienen un mayor protagonismo, un papel activo.

En cambio en el arbitraje las partes tienen un menor protagonismo, un papel totalmente pasivo.

Por el tipo de resultado: En el proceso de conciliación se obtienen resultados del tipo "gano yo –ganas tu", es decir ganan ambas partes.

En cambio en el arbitraje hay resultado gana- pierde, es decir gana una de las partes y la otra pierde.

Por el clima: La conciliación se desarrolla satisfactoriamente en un clima no adversaria, limpio de conflictividad.

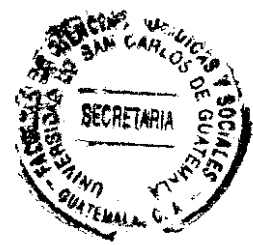
En cambio el arbitraje es esencialmente adversario, confortativo y adjudicativo.

Por el resultado: En el proceso de conciliación el resultado es un acuerdo inteligente que satisface a ambas partes, que no es apelable.

En cambio el arbitraje el resultado es un laudo arbitral obligatorio, impuesto por el árbitro.

Por su carácter: La conciliación extrajudicial es un procedimiento de carácter obligatorio en ciertas materias civiles y se solicita por una o las dos partes ante un Centro de conciliación.

En cambio el arbitraje es eminentemente voluntario, por que se requiere el acuerdo de voluntad de las partes que se manifiesta en el convenio arbitral sea como cláusula



incluida en un contrato o bajo la forma de un acuerdo independiente por el que las partes deciden someterse a arbitraje.

### **1.2. Fines de la conciliación**

De conformidad con el Código de Trabajo los fines de la conciliación son los siguientes:

Artículo 293. "La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo".

### **1.3. Principios de la conciliación**

En la conciliación interviene un tercero, que puede sugerir fórmulas conciliatorias no vinculantes ni obligatorias a las personas en conflicto, quienes tienen la libertad de arribar a un acuerdo.

De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se adviertan lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo. Habrá que valerse de la analogía y a falta de ésta será de aplicación los principios generales del derecho. Lo que queda expuesto a todas las ramas del derecho (civil, comercial, administrativo, laboral) no al derecho penal.



La Conciliación se debe desarrollar con ética, veracidad, transparencia y legalidad.

Las características de la conciliación son la voluntariedad, la libertad de acción, la celeridad y la flexibilidad.

### **A. Principios procesales**

Los principios procesales son máximas o reglas que dan forma, estructuran y limitan las diferentes fases del proceso de forma tal que se logre el reconocimiento de derechos consagrados en la norma sustantiva.

Dentro de este tipo de proceso se requiere una función protagonista, que se demuestre la iniciativa, que las cosas se decidan dialogando con las partes, como gestor social, incentivando la comunicación entre víctima y ofensor.

a.1. Finalidad: La finalidad que persigue la conciliación es ultra valiosa no sólo para las partes en conflicto sino también para la sociedad en su conjunto, ya que si se utiliza adecuadamente no sólo se resuelve el conflicto de intereses entre las partes, sino que va mas allá todavía, pues con la auto composición entre las partes se restablece la paz social, integrante del desarrollo económico, esta es su finalidad suprema.

a.2. Restablecer la paz social: Como la solución la han generado, elaborado y construido ellos mismos, poco a poco con la ayuda del conciliador, se sienten





satisfechos con el resultado, desapareciendo la enemistad, pues ambos tendrán que trabajar conjunta y cooperativamente para solucionar su problema, que es una solución en la que las partes quedan mutuamente satisfechas, restableciendo la paz entre ambos.

a.3. Legalidad: El principio de legalidad se refiere a que los acuerdos inteligentes al que arriban los conciliantes, vale decir, el acto jurídico por el cual las partes ponen fin a su conflicto, esté de conformidad con el ordenamiento jurídico y no contravenga el orden público y las buenas costumbres.

a.4. Veracidad: El principio de veracidad, implica que todo aquel que participa en un proceso de conciliación debe dirigir su actuar por el camino limpio de la verdad, de lo auténtico.

En lo que respecta a las partes, está obligada a proporcionar información real, auténtica y no falsa, decir la verdad, de verdad, sobre el origen, causas, consecuencias del conflicto así como de los intereses reales.

En cuanto al conciliador está obligado a explicar a las partes el proceso de conciliación, ventajas, desventajas y honorarios con una alta fidelidad. Así, al ingresar los conciliantes al proceso de conciliación deben dejar afuera de la sala de sesiones todo tipo de armas como la falsedad, la mentira, ingresando con una sola arma, la verdad y



manifestar sus verdaderos intereses para que puedan lograr un acuerdo inteligente que se puede cumplir.

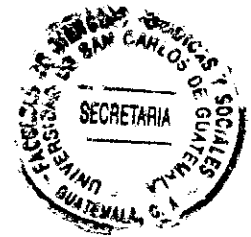
a.5. Buena fe: Implica el deber de las partes conciliantes de mostrar durante el desarrollo del proceso de conciliación una conducta leal y honesta. Las partes han de abstenerse de engañar para obtener un acuerdo, pues si éste resulta fruto de aquel se desviara el proceso de conciliación de su fin natural cual es de restablecer la paz social con justicia.

Esta conducta también es extensiva a todos los sujetos de una conciliación.

a.6. Economía: La economía debe entenderse en sus tres dimensiones de tiempo, esfuerzos y gastos.

La economía de tiempo es de radical importancia pues el tiempo no es oro, es algo más, justicia. La economía implica que el proceso de conciliación debe durar el menor tiempo posible, sólo debe usarse el tiempo indispensable, absteniéndose de dilatar el proceso innecesariamente con la finalidad que construyan un acuerdo inteligente con el que resuelven su conflicto de intereses lo más rápido posible utilizando un espacio de tiempo reducido.

La economía de esfuerzos está referida a la eliminación dentro del proceso conciliatorio de ciertos actos innecesarios. Para la obtención de su finalidad que es resolver el conflicto. La economía de gasto implica que las partes conciliantes ahorren en costos lo cual dependerá directamente del tiempo, esfuerzo y complejidad del conflicto.



a.7. Celeridad: Este principio es trascendental pues "Justicia tardía, no es Justicia", se busca con este principio que los conciliantes arriben a un acuerdo inteligente con el que ponen fin a su conflicto en el menor tiempo posible, lo más rápido y breve que se pueda lograr y si se presenta un impase insalvable las partes o el conciliador deben dar por concluido el proceso de conciliación con el fin de evitar la utilización de tiempo, costo económico y psicológico innecesario.

a.8. Socialización: La igualdad jurídica, vale decir la igualdad de las personas ante la ley, se traslada al proceso conciliatorio, dando resultado a la igualdad de los conciliantes durante el desarrollo del proceso conciliatorio.

Este principio implica el deber del conciliador de impedir que las desigualdades entre los conciliantes, por motivos de raza, sexo, religión, idioma o condición social política o económica, perjudique el desarrollo o el resultado del proceso de conciliación. Exige que a los conciliantes se les aplique el mismo criterio de derechos y obligaciones sin ser discriminados por algún motivo. Las partes conciliantes deben ser tratadas por igual.

## **B. Principios éticos**

Por su carácter normativo y reflexivo, la ética ocupa un lugar especial dentro de las ciencias y es posiblemente la que tiene más estrecha relación con los otros ámbitos del



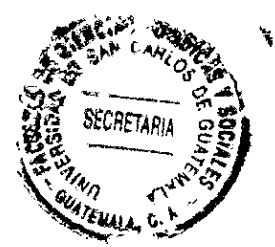
saber, que en una u otra forma tengan que ver con el actuar del hombre en relación con sus semejantes. La ética valora este actuar e impone normas de conducta en todo campo científico particular.

Ética y Religión marchan unidas estrechamente y se puede decir que una ha sido fuente de la otra.

Por lo que respecta a las ciencias sociales, la ética tiene relación directa con todas y cada una de ellas, en razón de lo que se dijo anteriormente respecto al carácter eminente, la ética también tiene una relación directa con otras ciencias resultantes de otras actividades humanas, como la economía y el derecho. La ciencia jurídica existe desde las primeras sociedades se establece como disciplina teórica y de aplicación práctica con el derecho Romano.

b.1. Equidad: “El principio de equidad implica que el auto composición de los conciliantes debe inspirarse en la justicia, vale decir, el acuerdo con el que los conciliantes ponen fin a su conflicto debe ser justo y equitativo, duradero, considerar los intereses de ambos conciliantes y de la comunidad.

b.2. Confidencialidad: La confidencialidad es uno de los rasgos característicos que identifica plenamente a la conciliación. La confidencialidad permite a las partes actuar durante todo el desarrollo del proceso de conciliación dentro de un ambiente de plena libertad, a fin que puedan sincerarse, generar eficazmente opciones, asimismo ayuda a



la credibilidad del conciliador y del sistema conciliatorio. Por otro lado, protege a las partes a fin que toda la base de información que se genere como consecuencia del proceso de conciliación no se haga pública, a través de cualquier medio, a la otra parte o tercero, en un proceso judicial posterior”.

“En virtud de este principio el conciliador tiene la obligación durante el desarrollo y aun después del proceso de conciliación de guardar reserva de la información recibida. El conciliador está prohibido de revelar la información a la que acceda por participar en el proceso de conciliación obtenida en unas causas o reunión conjunta ya sea a la otra parte o terceros. Salvo que los conciliantes lo autoricen, esté obligado por Ley o vaya contra el orden público”<sup>4</sup>.

b.2. Neutralidad: El principio de neutralidad está dirigido exclusivamente al conciliador, la neutralidad es un rasgo distintivo del conciliador, en virtud de este principio el conciliador ha de ser un tercero ajeno a los conciliantes.

El conciliador no debe tener antes, durante y después de la conciliación ningún tipo de relación jurídica o extra jurídica con alguna de las partes conciliantes o sus familiares, para evitar un conflicto de intereses.

Hay conflicto de intereses cuando existe una relación jurídica o no jurídica entre el conciliador su cónyuge, conviviente o está incurso dentro de las causales de recusación, abstención o impedimentos establecidos por el código procesal civil con alguna de las partes, en estos casos el conciliador está obligado a revelar todos los conflictos de

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 350.



intereses reales o potenciales que razonablemente conozca. Antes de aceptar una designación como conciliador, deberá verificar si existe alguna relación de la que pueda surgir un interés directo o indirecto en el resultado del conflicto, o alguna circunstancia que pueda poner en duda su imparcialidad, y en su caso hacerla conocer a las partes.

Durante el desarrollo de la conciliación, deberá evitar cualquier situación que pueda afectar su objetividad, neutralidad, apariencia de que existe un conflicto de intereses.

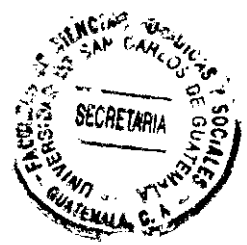
No es necesario que el hecho haya generado efectivamente esa imparcialidad. Basta con que sea potencialmente capaz de producirla, o que el conciliador crea que las partes pueden haber dudado de ella.

b.3. Imparcialidad: Al igual que el anterior principio está dirigido exclusivamente al conciliador, La imparcialidad es una característica del conciliador, implica el deber del conciliador hacia los conciliantes de despojarse de favoritismos o prejuicios durante el desarrollo del proceso de conciliación, con el fin de no perjudicar o favorecer a uno de los conciliantes.

El conciliador debe mostrar una conducta que refleje imparcialidad ya sea de hechos o palabra. No sólo debe ser imparcial sino debe parecerlo.

#### **1.4. Clases de conciliación**

“Existen diversas clasificaciones de la conciliación, por lo cual desarrollaremos las siguientes clasificaciones, la primera: de acuerdo ante quien se realiza, la segunda: de



acuerdo al momento en que realiza, y la tercera: de acuerdo a la materia sobre la que versa la conciliación. Estas clasificaciones de la conciliación han sido escasamente desarrolladas por la doctrina, por lo cual las desarrollamos y de esta manera esperamos que los lectores e investigadores tengan u obtengan dominio de las clases de conciliación, es decir, si no se conoce estas clasificaciones es claro que se corre el riesgo de tener enfoques parciales sobre la conciliación, lo cual inducirá a error al lector. Por lo tanto, esperamos que todos tengan acceso al presente trabajo de investigación que en pocas líneas desarrolla un tema de mucha importancia como es por cierto las clases de conciliación”<sup>5</sup>.

De acuerdo ante quien se realiza:

La conciliación es una negociación asistida donde las partes buscan dar una solución satisfactoria permitiendo, en forma concertada, la intervención de un tercero, que tenga la capacidad de proponer fórmulas conciliatorias, fomentando en todo el momento la comunicación de las partes, dicha conciliación es de dos tipos o clases que son las siguientes: conciliación judicial y conciliación extrajudicial, por lo cual a continuación se desarrollarán las mismas en este orden y en forma separada.

### **1.5. Conciliación judicial**

La conciliación judicial es la que se realiza al interior de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley, por ejemplo puede conciliarse en un cobro

---

<sup>5</sup> Manfredo, Jorge. “Aspectos generales de la conciliación”, Pág. 200.



beneficios económicos laborales, indemnizaciones incluso en procesos penales, entre otros.

“Puede ocurrir en dos escenarios, antes de iniciado un proceso y después de iniciado el mismo. La conciliación judicial no sólo puede realizarse ante jueces civiles, sino ante también ante otros jueces como por ejemplo ante jueces penales, comerciales, laborales, jueces de paz letrado, entre otros”<sup>6</sup>.

#### **1.6. Conciliación extrajudicial**

La conciliación extrajudicial es la que se realiza fuera de un proceso judicial y es de dos tipos, antes de iniciado un proceso y después de iniciado un proceso.

Es obligatorio intentar la conciliación extrajudicial en algunos casos antes de iniciar algunos procesos judiciales en el derecho peruano vigente, sin embargo, esta no ha existido siempre, sino que fue introducida sólo hace algunos años.

#### **1.7. De acuerdo al momento en que se realiza la conciliación:**

Las clases o tipos de conciliación son los siguientes: conciliación antes de iniciado un proceso y conciliación después de iniciado un proceso, por lo cual a continuación

---

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 302.





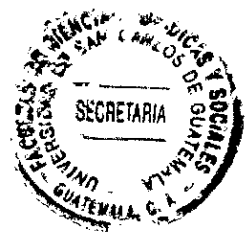
desarrollaremos las mismas, pero en forma separada lo cual permitirá una mejor comprensión del tema estudiado.

a. Conciliación antes de iniciado un proceso: “La conciliación antes de iniciado un proceso es la que se realiza o intenta como acto previo al proceso. En tal sentido debe ocurrir ante los conciliadores extrajudiciales de los centros de conciliación y puede ser realizada también por algunas autoridades como por ejemplo ante el ministerio público, por una norma que introduce esta novedad legislativa en el derecho peruano, sólo hace algunos años. En tal sentido no tiene validez en todos los casos, sino sólo cuando se celebra en la forma establecida en las leyes de la materia. Este tipo o clase de conciliación siempre es extrajudicial”<sup>7</sup>.

b. Conciliación después de iniciado un proceso: “Las conciliaciones después de iniciado un proceso son las que se realizan luego de presentada la demanda ante el juzgado correspondiente, y puede ser judicial o extrajudicial, siendo las primeras las que se realizan ante el poder judicial, mientras que las segundas son las que se realizan en los centros de conciliación. Por ejemplo puede conciliarse luego de iniciado un proceso de alimentos, entre otros supuestos dejando constancia que los alimentos no pueden ser materia de transacción.

---

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 303.



Por la materia sobre la que versa la conciliación la misma puede ser de diversas clases, las cuales son las siguientes: conciliación civil, conciliación laboral, conciliación contenciosa administrativa, conciliación comercial, conciliación de familia, conciliación de derecho penal.

### **1.8. Conciliación civil**

La conciliación civil es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces civiles, y puede tratar sobre cobro de arrendamientos, cobro de honorarios profesionales, cobro de hospedaje, otorgamiento de escritura pública, desalojo, resolución de contrato, indemnizaciones, entre otros supuestos, por lo cual en estos casos es posible conciliar, y en las mismas pueden ser judiciales o extrajudiciales, y antes de iniciar un proceso o después de iniciado el mismo.

### **1.9. Conciliación laboral**

La conciliación laboral es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces laborales y puede tratar sobre cobro de remuneraciones, cobro de vacaciones, cobro de compensación de tiempo de servicios, cobro de aguinaldos, cobro de gratificaciones, cobro de triple pago vacacional, entre otros supuestos y la misma puede ser judicial o extrajudicial, antes de iniciar un proceso y después de iniciado un proceso. Sin embargo, no es obligatoria. En esta conciliación debe tenerse en cuenta que el juez y el conciliador debe respetar la irrenunciabilidad de los derechos laborales.



En este tipo o clase de conciliación existen normas especiales para conciliar en las direcciones de trabajo, por lo cual las mismas deben ser respetadas en las conciliaciones laborales celebradas ante autoridad administrativa de trabajo.

#### **1.10. Conciliación contencioso administrativa**

La conciliación contencioso administrativa puede ocurrir en los juzgados contenciosos administrativos, y puede tratar sobre todos los supuestos por ejemplo en procesos de cobro de remuneraciones en el sector público, cobro de vacaciones en el sector público, cobro de aguinaldo en el sector público, cobro de compensación por tiempo de servicios en el sector público, cobro de pensión, devengados, procesos contenciosos administrativos en general, entre otros, puede ser judicial y extrajudicial, antes de iniciado un proceso y posteriormente al inicio del mismo y en todo caso se requiere que exista resolución autoritativa del representante legal facultado para tales fines, por ejemplo si la conciliación la realiza una dirección de trabajo, dirección de agricultura, dirección de transportes, o dirección de educación, entre otras debe existir autorización del director de dicha dirección, en caso de ser celebrada la misma por el gobierno regional debe ser autorizada por el presidente del mismo, en caso que la celebre un ministerio debe ser autorizada por el Ministro, en caso que la celebre el poder judicial debe ser autorizada por el presidente de corte respectivo, que puede ser el presidente de la corte suprema o el presidente de corte superior competente, y además se requiere que la resolución sea publicada en el diario oficial.



Existen otras clases de conciliación, entre las cuales podemos citar la comercial, de familia y penal, las cuales deben ser materia de estudio por parte de los tratadistas.

#### **a. Conciliación comercial**

En la conciliación comercial es necesario tener en cuenta que tiene un campo de aplicación bastante amplia pero no puede conciliarse sobre los requisitos de las sociedades o de los títulos valores<sup>8</sup>.

#### **b. Conciliación de familia**

En la conciliación de familia se puede conciliar por ejemplo en los alimentos en el régimen de visitas.

#### **c. Conciliación penal**

En la conciliación penal es necesario tener en cuenta que no se puede conciliar sobre la pena, pero si sobre la reparación civil y debemos tener en cuenta el principio de oportunidad

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 306.



## CAPÍTULO II

### **2. Tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala**

Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es necesario la conformación de tribunales de conciliación y arbitraje que administren la justicia pronta y cumplida. Igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

De conformidad con la legislación en Guatemala, el arbitraje se regula de la siguiente forma:

“EL arbitraje procede Potestativamente, cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

Obligatoriamente: En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;

En los casos previstos: Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos productos.



Por los trabajadores de las empresas o servicios que el organismo ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional o en el caso que se ponga en vigor la ley de orden público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley. (Artículo 243 incisos a, d y c del código de trabajo).

En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c del Artículo 241 de este código, que dice: Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción o siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta.”

En el caso del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo tribunal de arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.



“En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de trabajo y previsión social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en caso no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.”

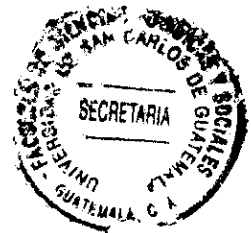
“Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.”

“Lo dispuesto en el Artículo 383 de este Código es aplicable para los Tribunales de Arbitraje.

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes.”

“Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.”



“El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el Artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el Artículo 388; interrogará 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 algunas de ellas.”

“La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal





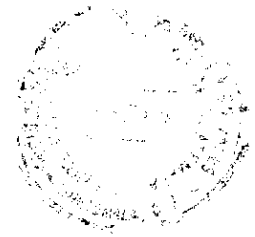
hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.”

## **2.1. El arbitraje un pacto productivo, pacto arbitral, condición de arbitraje**

Para acudir a este procedimiento, es necesario que dentro del contrato suscrito por las partes se incluya La cláusula compromisoria, en la cual se expresa la voluntad de someter las eventuales diferencias que se presenten a la decisión de un tribunal arbitral. Sin embargo, aún en el caso de que el contrato no contemple dicha cláusula, si surge un conflicto las partes pueden pactar un compromiso para someter las diferencias específicas a la decisión de árbitros.

## **2.2. Quienes son los árbitros**

El tribunal estará conformado por uno o varios árbitros, siempre en número impar. La cuenta con un listado de árbitros compuesto por profesionales altamente calificados que cumplen con los requisitos exigidos por la entidad. Las partes pueden pactar de antemano quiénes serán los árbitros que integrarán el tribunal o delegar a la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala está decisión. Si dentro del pacto arbitral no se acuerda nada sobre árbitros, las partes interesadas harán la designación de los mismos de común acuerdo. El fallo que profiera el tribunal puede ser en derecho o en equidad. Si es de derecho, los Árbitros deberán ser abogados.



### **2.3. Ventajas del arbitraje**

“Tiene efectos legales: porque el fallo arbitral se considera cosa juzgada, y tiene el mismo efecto de una sentencia judicial.

Es imparcial: por la idoneidad ética y profesional de los árbitros.

Es reservado: porque el Arbitraje se desarrolla en un ambiente privado.

Es legal: El arbitraje es un proceso reconocido por la ley, según el decreto 67-95 mediante el cual el árbitro es capaz de producir un fallo imparcial y definitivo con el mismo poder de una sentencia legal. Así mismo la conciliación está expresamente reconocida en el mismo decreto 67-95.

Es económico: porque el arbitraje evita los procesos judiciales, que resultan más costosos por los honorarios que causan y por el tiempo que pueden durar.

Es rápido: porque las partes deciden el tiempo de duración del proceso. Si no hay acuerdo al respecto, el tribunal arbitral tiene un plazo máximo de seis meses para fallar.



Es especializado: porque los árbitros que designa la comisión de resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala son expertos en la materia que trata el conflicto”<sup>9</sup>.

#### **2.4. Función de comisión de resolución de conflictos de la cámara de la industria de Guatemala:**

La Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala, de conformidad con los estatutos de la Cámara, tiene como objetivo el promover y administrar la resolución de conflictos mediante la aplicación de los métodos alternativos de resolución de conflictos, según el reglamento que al respecto se emitan, con la infraestructura adecuada para atender con prontitud los trámites y con los instrumentos necesarios para su adecuado desempeño.

La Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala, cuenta con un listado oficial de árbitros, conformada por profesionales altamente calificados.

#### **2.5. Cómo solicitar el arbitraje**

El procedimiento es muy sencillo. Mediante una cláusula arbitral, es decir incluyendo en sus contratos una cláusula que estipule que en caso de un conflicto, este deberá resolverse en la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de

---

<sup>9</sup> Ambrossy, Hugo. **El derecho al arbitraje y a la conciliación**. Pág. 245.



Guatemala. Si no existe una cláusula arbitral, la parte interesada en someter su conflicto a un tribunal arbitral, lo puede solicitar por escrito a la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala. , detallando los hechos en que funda su demanda.

## **2.6. Arbitraje internacional**

Si las partes quieren pactar el arbitraje en contratos internacionales, pueden obtener amplia y precisa información en nuestras oficinas.

## **2.7. Modelo de la cláusula compromisoria de arbitraje de la Comisión de Resolución de conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala.**

Los contratantes convienen en que toda disputa o reclamación que se relacione con la aplicación, interpretación y cumplimiento de este contrato, por cualquier causa, deberá resolverse mediante arbitraje de (equidad o derecho), de conformidad con el reglamento de arbitraje de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala que se encuentre vigente al momento de surgir el conflicto, al arbitraje será administrado, por la "Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala" en la ciudad de Guatemala, por medio de un tribunal compuesto de (uno o tres árbitros). Nombrados de conformidad con el reglamento ya relacionado y el



idioma del arbitraje será el español. El laudo, será inimpugnable, y deberá ser cumplido de buena fe y sin demora alguna, por las partes.

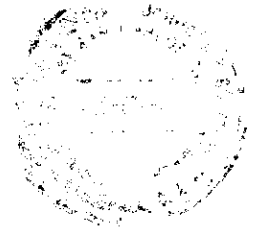
## **2.8. La conciliación**

“Este es un proceso rápido y económico por medio del cuál por sí mismas y con la colaboración activa y ecuánime de un conciliador buscan llegar a un acuerdo amistoso, sin necesidad de acudir a largos y costosos pleitos.

## **2.9. Cómo funciona la conciliación**

La conciliación o mediación es un procedimiento voluntario, mediante el cual las partes en conflicto se reúnen con el fin de arribar a un acuerdo provechoso, con la ayuda de uno o varios imparciales. Las partes que para el efecto se aboquen a la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala, pueden optar por resolver todas aquellas controversias, permitidas por la ley, mediante el procedimiento de la conciliación o la mediación, el cual podrá llevarse a cabo, a la elección de las partes, por uno o tres conciliadores de la comisión de la cámara, en cuyo caso, los conciliadores deberán actuar de forma conjunta.

## **2.10. Ventajas de la conciliación**



**a. Evita Pleitos**

Con la conciliación se logran acuerdos que permiten prevenir un litigio eventual o terminar un pleito pendiente, sin los trámites, costos y formalismos procesales.

**b. Es ágil**

La conciliación se desarrolla, por regla general, en una única audiencia.

**c. Rapidez**

Permite solucionar sus controversias en una forma mucho más rápida debido a la celeridad en el proceso y desarrollo.

**d. Tiene rigor de ley**

El acuerdo logrado en la conciliación es obligatorio para las partes y pueden ser elevados a instrumento público a solicitud de las partes.

**e. Es económica**

El valor de los servicios que presta el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de la Industria de Guatemala, es bajo comparado con los costos de un proceso judicial.

**f. Usted es el juez**

En la conciliación las partes resuelven sus discrepancias convirtiéndose en los mejores voceros de sus intereses y en los mejores falladores de sus causas.



**g. Es reservada**

Nada de lo que se discuta durante la audiencia de conciliación puede trascender o conocerse fuera de su ámbito.

**h. Es profesional y especializada**

Los Conciliadores de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala son prestigiosos profesionales que han recibido capacitación en técnicas de negociación y conciliación, con métodos diseñados específicamente para este fin.

**2.11. Como solucionar la conciliación**

Sólo tiene que dirigirse por escrito al Centro de Arbitraje de la Cámara de Industria de Guatemala, indicando: Nombre, domicilio, dirección de las partes y sus representantes, si los hay. Las diferencias o cuestiones en materia de conciliación y su correspondiente cuantificación.

**2.12 Modelo de la cláusula compromisoria de conciliación**

Los contratantes convienen en que toda disputa o reclamación que se relacione con la aplicación, interpretación y cumplimiento de este contrato, por cualquier causa, deberá intentar resolverse, en primera instancia, mediante el procedimiento de conciliación de



conformidad con el reglamento respectivo de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de Industria de Guatemala, que se encuentre vigente en el momento de surgir la controversia”<sup>10</sup>.

### **2.13. Regulación de los tribunales de conciliación**

De conformidad con la legislación en Guatemala, los tribunales de conciliación se encuentran regulados de la siguiente forma:

**Artículo 409.** “Ante los tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

- a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;
- b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y
- c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 250.





**Artículo 410.** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas - estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido.

El entorpecimiento o la negativa injustificada que impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

**Artículo 411.** El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

**Artículo 412.** 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.

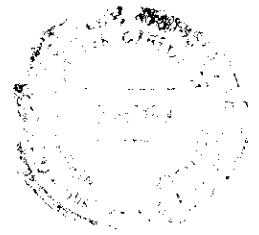


**Artículo 413.** Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.”

#### **2.14. Conformación de los tribunales de conciliación**

A la luz de lo que establece el Código de trabajo en Guatemala, los tribunales de conciliación se integran de la siguiente forma:

**Artículo 295.** “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 ésta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige. De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la Corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley. La lista con los nombres de quienes resulten nombrados deberán remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados; será también publicada en el Diario Oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.



**Artículo 293.**Cada tribunal se integra así:

- a) Un juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.
- d) Los cargos son públicos y obligatorios.”

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

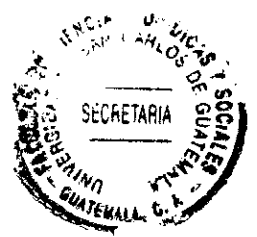
Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del Juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

### **2.15. La conciliación**

“La conciliación, en derecho, es un medio alternativo de resolución de conflictos legales, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero.



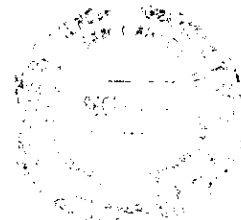
Es evidente que la finalidad de la figura en estudio es resolver, mediante el acuerdo de las partes, un conflicto ya existente, pudiendo ser positivo su efecto (logro del acuerdo y evitación del proceso o la sentencia, según el caso), o negativo (no obtención del acuerdo)

Existen dos tipos de conciliación: la conciliación extrajudicial y la conciliación judicial.

1.-**Conciliación extrajudicial** es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es semejante a una transacción.

2.-**Conciliación judicial** es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.

Conciliación extrajudicial: La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que, en la actualidad, constituye una manera diferente y efectiva de solucionar los conflictos, se basa en el diálogo y la creatividad para buscar



soluciones satisfactorias para las partes en disputa teniendo como objetivo, no sólo la solución del conflicto entre las personas, sino también, trabajar a través de ello en la consecución de una cultura de paz; partiendo de la necesidad social por un acceso a la justicia democrática, donde las personas en conflicto tengan un resultado satisfactorio en la resolución de estos mediante un diálogo inmerso en la cultura de paz, disminuyéndose así, la sobrecarga procesal de los juzgados<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Duran Martínez, Augusto - **El proceso de conciliación**. Pág. 237.





## CAPÍTULO III

### 3. Conflictos de los tribunales de conciliación

#### Sanciones de tipo administrativa

“Las **sanciones administrativas** son una clase de acto administrativo que consiste en una privación de derechos como consecuencia de una conducta ilícita del administrado. Han sido definidas como cualquier mal infringido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal, a resultas de un procedimiento administrativo, y con una finalidad puramente represora.

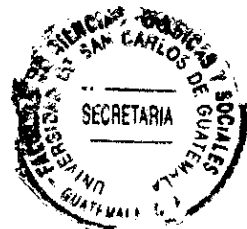
Existen diversos elementos que determinan las características de la sanción administrativa:

1. Proceden de una autoridad administrativa;
2. Producen un efecto aflictivo, ambulatorio;
3. Prosiguen a la realización de un ilícito;
4. Cumplen una finalidad represora;
5. Su imposición exige la observancia de un procedimiento administrativo”<sup>12</sup>;

**Fundamento** “A través del derecho penal, el estado pretende el amparo de aquellos bienes jurídicos fundamentales para la convivencia social, mediante la amenaza y el

---

<sup>12</sup> Cajaville Pelufo, Juan Pablo - “**Sobre derecho administrativo**”. Pág. 207.



castigo de las conductas que los lesionan. Frente al derecho penal, sin embargo, existe también otra herramienta sancionadora a disposición del estado que, con el modesto propósito de procurar el correcto funcionamiento de la gestión administrativa, asegura el respeto a las normas jurídicas administrativas con la imposición de sanciones de orden administrativo, típicamente multas.

La doctrina tradicional considera que los principios que configuran y limitan la potestad sancionadora de la administración son los mismos que la constitución ha previsto para el ejercicio de la potestad penal del estado, por cuanto participarían de una misma naturaleza.

Así, el ejercicio de la potestad sancionadora de la administración está configurada y limitada por los principios de legalidad, tipicidad, culpabilidad o responsabilidad, proporcionalidad, non bis in ídem y prescripción<sup>13</sup>.

### **3.1. La Constitución Política**

Como ley fundamental o “carta magna” de un país, es de señalar que ninguna de las leyes o normas legales que se dicten para regular aspectos concretos de la vida nacional puede estar en oposición con las normas constitucionales, so pena de nulidad, derivada precisamente de su inconstitucionalidad; porque, de otro modo, la constitución resultaría letra muerta y violado el principio de supremacía.

---

<sup>13</sup> *Ibíd.* Pág. 209.





Constitución o carta magna del latín cum (con) y statu ere (establecer).

“Es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (poderes que, en los países occidentales modernos se definen como poder legislativo, ejecutivo y judicial) y de éstos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. También garantiza al pueblo derechos y libertades.

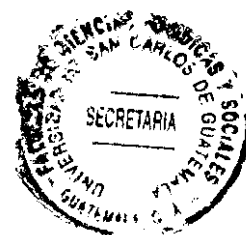
Es elemental hacer un estudio más allá del significado etimológico de lo que es una constitución; por lo que en este artículo se expondrá qué es una constitución, los elementos que la integran, su finalidad, sus características, los tipos de constituciones que existen, quiénes y con qué objeto las elaboran”<sup>14</sup>.

## **Constitución**

“Para Hans Kelsen puede tener dos sentidos, un sentido lógico-jurídico y un sentido jurídico-positivo. En su sentido lógico-jurídico, es la norma fundamental que no es creada conforme a un procedimiento jurídico y por lo cual no es una norma positiva debido a que nadie la ha regulado y a que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico; a partir de ésta se va a conformar el orden jurídico, cuyo

---

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 215.



contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico.

En el sentido jurídico-positivo, la constitución es un supuesto que le otorga validez al sistema jurídico en su conjunto, y en norma fundamental descansa todo el sistema jurídico.

Ferdinand Lassalle se propuso encontrar la esencia del concepto a partir del análisis realista y por ello define la constitución como el resultado de la suma de los factores reales de poder. Para Lassalle si la constitución no refleja la realidad política de un estado no se puede considerar como constitución<sup>15</sup>.

**“Aristóteles.-** El pensador estagirita, no solamente tuvo impacto en la filosofía y en la metodología de la lógica y de la ética, sino también en la conformación de la ciencia política y en la primera concepción que se tuvo de muchas definiciones políticas; evidentemente, en su obra encontramos una tipología de la constitución. Pero nunca formuló una teoría sistematizada acerca de ella, nunca tuvo la intención de codificar de manera científica un estudio consistente sobre la constitución. Sin embargo, Aristóteles tuvo una visión de la constitución en los siguientes aspectos:

a) Se puede estudiar a la constitución como una realidad, desde esta óptica es el acontecer de la vida de la comunidad, es la vida misma de la sociedad y el Estado, la existencia de una comunidad armonizada u organizada políticamente;

---

<sup>15</sup> *Ibíd.* Pág.217.



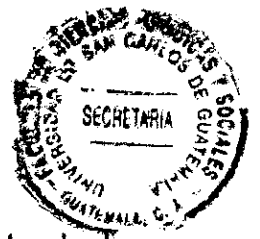
b) La constitución es una organización, en ese sentido se refiere a la forma de organizar las maneras políticas de la realidad;

c) Se puede estudiar a la constitución como lege ferenda, es decir, todo gobernante debe analizar cual es la mejor constitución para un estado, las mejores formas, en virtud de las cuales se organiza mejor el estado para la realización de sus fines, concretando los de la comunidad. Aristóteles, al hacer el análisis de las tipologías políticas, llega a una conclusión: ni la monarquía ni las oligarquías ni las democracias son idóneas, sino que las mejores constituciones son aquellas que son mixtas, o sea aquellas que tienen combinados elementos aristocráticos, monárquicos y democráticos.

**Georges Burdeau.**- Para este autor, una constitución es el status del poder político convertido en instituciones estatales. La constitución es la institucionalización del poder.

**Maurice Hariou.**- Dice que la constitución es un conjunto de reglas en materia de gobierno estatal y de la vida de la comunidad. La constitución de un estado, es un conjunto de reglas que son relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal.

**Roberto Lopresti.**- Este autor afirma que constitución es la aplicación jurídica de la realidad constitucional, en la línea ontológica, entiende como realidad constitucional a la resolución fáctica de las reglas escritas y no escritas de los preceptos constitucionales.



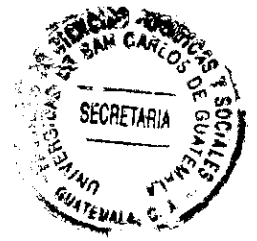
Dice que las mutaciones fácticas son dentro del estado de derecho producto de las necesidades políticas que tienen los pueblos de resolver la aplicación diaria de la norma rectora en función de resolver encrucijadas constitucionales y actos de gobierno de carácter operativo.

**Karl Lowenstein.-** Es uno de los grandes realistas del estudio del derecho constitucional en la época contemporánea. Plantea que en toda sociedad existe una constitución real u ontológica. Una constitución ontológica es el ser de cada sociedad, es la cultura social real, son las formas de conducta reconocidas, los principios políticos en los que se basa toda comunidad, y que se formaliza en una constitución escrita.

**Jorge Carpizo.-** Describe la constitución, las teorías, posturas y corrientes que hay en torno a ella. Analiza el concepto desde diversos ángulos, y nos dice que constitución, es una palabra que tiene diversos significados.

Dice que se puede analizar desde el ángulo económico, sociológico, político, histórico y jurídico. Una constitución compone una dialéctica entre el ser y el deber ser puede forzar para lograr que la realidad se adecue a ella, pero con el límite que no permita violentar la dignidad, la libertad y la igualdad humana.

La constitución puede ser analizada desde dos ángulos, como material y como formal. La constitución material será el contenido de derechos que tienen los hombres frente al



estado, esa organización, atribuciones y competencias están en la letra. Desde el punto de vista formal, es el documento donde están los indicativos, los cuales solamente se pueden modificar por un procedimiento especial.

**Ermo Quisbert.-** La constitución (Del latín “cum” con y “statuere” establecer) es la norma jurídica positiva fundamental que rige la organización y el desarrollo de un *estado, estableciendo:* la autoridad, la forma de ejercicio de esa autoridad, los poderes públicos, sus límites de esos poderes, y garantizando la libertad política y civil del individuo<sup>16</sup>”

### **3.2. Clasificación**

La constitución, como todo acto jurídico puede ser definido desde el punto de vista formal y desde el punto de vista material. Desde el punto de vista material, la constitución es el conjunto de reglas fundamentales que se aplican al ejercicio del poder estatal. Desde el punto de vista formal, constitución se define a partir de los órganos y procedimientos que intervienen en su adopción, de ahí genera una de sus características principales: su supremacía sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico. El termino constitución, en sentido jurídico, hace referencias al conjunto de normas jurídicas, escritas y no escritas, que determinan el ordenamiento jurídico de un

---

<sup>16</sup> Quisbert, Ermo. **Que es una constitución política del estado**, Pág.76.



estado, especialmente, la organización de los poderes públicos y sus competencias, los fundamentos de la vida económica y social, los deberes y derechos de los ciudadanos.

**Según su formulación jurídica:** Esta es una clasificación clásica, en virtud de la cual se conoce a las constituciones como escritas y no escritas:

**a. Constitución escrita:** Es el texto legal en el que se plasman los principios fundamentales sobre los que descansa la organización del estado, los límites y las facultades del estado, así como deberes y derechos de los individuos. Es el texto específico que contiene la totalidad o casi la totalidad de las normas básicas, y que debe ser respetado por cualquier otra norma de rango inferior.

**a.1. Ventajas de la constitución escrita:** “Respecto a esta clasificación, considera Esmein que es preferible una constitución escrita a otra no escrita o consuetudinaria, debido a que una constitución escrita permite una mayor certidumbre jurídica y concede ventajas de técnica jurídica, ya que se conoce con mayor precisión qué normas son constitucionales y cuáles no lo son, otorga ventajas, debido a que es sencillo ubicar la jerarquía y la unidad del sistema en ese tipo de régimen y automáticamente se coloca en la cúspide de ese régimen jurídico el documento madre y, a partir de éste, emanarán las demás instituciones.

A partir del pensamiento de Esmein se concluyen tres ventajas de las constituciones escritas:

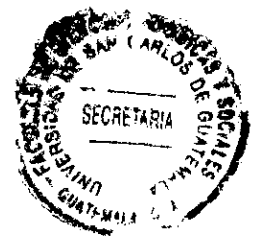


La superioridad de la ley escrita sobre la costumbre, lo cual se había reconocido a finales del siglo XVIII, ya que desde entonces existía la necesidad de llevar a un rango superior las reglas constitucionales.

También desde el siglo XVIII es importante el reconocimiento del pacto social que implica una constitución dictada por la soberanía nacional, lo cual es interesante desde la óptica de la legitimación de los principios jurídicos que emanan de la soberanía nacional.

En una constitución escrita hay claridad y precisión en cuanto al contenido y esto elimina confusiones, y en una constitución no escrita, la ambigüedad suele ser un riesgo.

**b. Constitución no escrita:** Este tipo de clasificación es conocido también como constitución consuetudinaria, en el cual no existe un texto específico que contenga la totalidad, o casi la totalidad de las normas básicas, sino que estas están contenidas a lo largo de diversas leyes, cuerpos legales y usos repetidos. Un ejemplo sería la constitución no escrita de Inglaterra cuyas fuentes de derecho las podemos encontrar en los grandes textos históricos como la Carta Magna (1215), la Petición de Derechos



(1628), el Habeas Corpus (1679), el Bill of Rights (1689) y el Acta de Establecimiento (1701)"<sup>17</sup>.

**Según su reformabilidad:** Las constituciones se clasifican en rígidas y flexibles. Las constituciones rígidas son aquellas que requieren de un procedimiento especial y complejo para su reformabilidad; es decir, los procedimientos para la creación, reforma o adición de las leyes constitucionales es distinta y más compleja que los procedimientos de las leyes ordinarias.

**Constituciones rígidas o pétreas.**

**Constituciones semi-rígidas**

**Constituciones flexibles**

En la práctica las constituciones escritas son también constituciones rígidas; es decir, cuando en un estado encontramos que existe constitución escrita, descubrimos que ésta tiene un procedimiento más complejo de reforma o adición que el procedimiento para la creación, reforma o adición de una ley ordinaria.

**Según su origen:** Las constituciones se diferencian también en función de su origen político; pueden ser creadas por contrato entre varias partes, por imposición de un grupo a otro, por decisión soberana, etc.

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág.80.





**Constituciones otorgadas:** Más constituciones otorgadas se dice que corresponden tradicionalmente a un estado monárquico, donde el propio soberano es quien precisamente las otorga; es decir, son aquellas en las cuales el monarca, en su carácter de titular de la soberanía, las otorga al pueblo. En este caso, se parte de las siguientes premisas:

Desde la perspectiva del monarca, es él quien la otorga por ser el depositario de la soberanía.

Es una relación entre el titular de la soberanía —monarca— y el pueblo, quien simplemente es receptor de lo que indique el monarca.

Se trata de una constitución en la cual se reconocen los derechos para sus súbditos.

**Constituciones impuestas:** “Las constituciones impuestas, el parlamento las impone al monarca, refiriéndose al parlamento en sentido amplio, con lo que se alude a la representación de las fuerzas políticas de la sociedad de un estado, de los grupos reales de poder en un estado que se configuran en un órgano denominado parlamento. En este tipo de constitución, es la representación de la sociedad la que le impone una serie de notas, determinaciones o de cartas políticas al rey, y éste las tiene que aceptar. Por lo tanto, existe en el caso de las constituciones impuestas, una participación activa de la representación de la sociedad en las decisiones políticas fundamentales.



**Constituciones pactadas:** En las constituciones pactadas la primera idea que se tiene es el consenso. Nadie las otorga en forma unilateral, ni tampoco las impone debido a que si son impuestas y no se pactan carecerían de un marco de legitimidad. Estas constituciones son multilaterales, ya que todo lo que se pacte implica la voluntad de dos o más agentes; por lo tanto, son contractuales y se dice que parten de la teoría del pacto social. Así, se puede pactar entre comarcas, entre provincias, entre fracciones revolucionarias, etc. Las constituciones pactadas o contractuales implican:

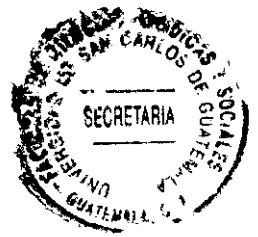
1. Una mayor evolución política que en aquellas que son impuestas u otorgadas.
2. En las pactadas hay, una fuerte influencia de la teoría del pacto social.
3. Las que son pactadas, este pacto o consenso se puede dar entre diversos agentes políticos todos aquellos grupos de poder real que estén reconocidos por el estado.

Así, aún tratándose de una monarquía, cuando se pacta los gobernados dejan de ser súbditos<sup>18</sup>.

**Constituciones aprobadas por voluntad de la soberanía popular:** “Es cuando el origen del documento constitucional es directamente la sociedad, la cual por lo general se manifiesta a través de una asamblea. Por lo tanto, no es que la sociedad pacte con los detentadores del poder público, sino que la propia constitución surge de la fuerza social.

---

<sup>18</sup> *Ibíd.* Pág. 85.



El control de constitucionalidad trata de los mecanismos de revisión de la adecuación de las leyes y de los actos del estado o de los particulares a la suprema ley de un país. Existen diversas clasificaciones atendiendo a diversos criterios. La rama del derecho especializada en este estudio es el derecho procesal constitucional.

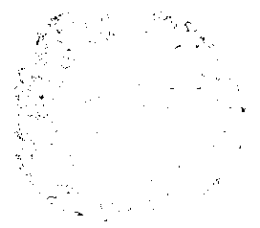
### **Clasificación según quién realice dicho control**

**Sistema concentrado:** en algunos países es realizado por una corte suprema o tribunal constitucional que es el encargado de resolver los planteamientos o recursos de inconstitucionalidad presentados por los ciudadanos frente a las violaciones de alguna norma legal por parte del estado, o de otro particular.

**Sistema concentrado en corte suprema:** Sistema imperante en Uruguay.

**Sistema concentrado en tribunal constitucional:** Caso de vigencia en Bolivia.

**Sistema difuso:** Este sistema establece que el control de constitucionalidad de una norma o de un acto jurídico puede ser realizado por cualquier tribunal del país. Los jueces inferiores no tienen minusvalía alguna para este mecanismo respecto de la suprema corte de justicia de la nación, tal es el caso de la República Argentina. Sin



embargo, será el máximo tribunal quien resolverá si son apelados los fallos de los tribunales inferiores.

### **Sistema mixto**

Sistema de control difuso en tribunales ordinarios y control concentrado en corte suprema: Como en Brasil.

Sistema de control difuso en tribunales ordinarios y control concentrado en tribunal constitucional. Como en Perú y Colombia.

Sistema de control concentrado de constitucionalidad en tribunal constitucional (preventivo) y corte suprema (represivo)<sup>19</sup>.

### **Clasificación según el efecto de la sentencia**

Puede ser que la sentencia surta efecto sólo entre las partes intervinientes en el caso concreto. En este caso se dice que la declaración de inconstitucionalidad tiene efecto "inter partes".

---

<sup>19</sup> **Ibíd.** Pág. 87.

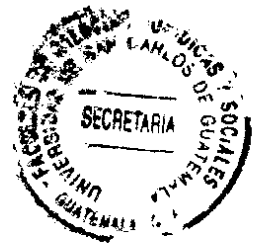


O puede acontecer que la sentencia sea válida para todos los ciudadanos, caso en el que se dice que surte efecto "erga omnes". Esto generalmente sucede en los países en los que se aplica un sistema concentrado de control.

**Historia del constitucionalismo:** Es en la Edad Media cuando comienza el desarrollo y expansión de las constituciones. En esta época se extienden las cartas, especialmente locales, que regulan la existencia de los burgos, marcando los derechos y garantías correspondientes al pueblo.

“El constitucionalismo moderno parte de la época de las revoluciones liberales del siglo XVIII ( Revolución de Corcega ,Revolución Francesa, emancipaciones americanas, etc.) como respuesta al Antiguo Régimen y su sistema absolutista o autoritario. El siglo XIX supuso un desarrollo constante de esta idea de constitución, de división de poderes y de establecimiento del derecho moderno como hoy lo conocemos. Así, con el liberalismo, las constituciones se concretan y desarrollan mucho más que en ningún otro momento histórico.

Las primeras constituciones modernas (empezando con la estadounidense de 17 de septiembre de 1787) estableciendo los límites de los poderes gubernamentales, y de protección de los derechos y libertades fundamentales con las primeras enmiendas de 15 de diciembre de 1791 conocidas como Declaración de Derechos (Bill of Rights).



El siguiente hito fundamental fue la Segunda Guerra Mundial, luego de la cual el proceso iniciado levemente en la Revolución Francesa tuvo un gran desarrollo y aceptación. Este proceso fue el reconocimiento de los Derechos Humanos que, desde entonces y de manera creciente, tiene una mayor aceptación como parte esencial de toda constitución. La norma fundamental no solo es, entonces, una norma que controla y estructura el poder y sus manifestaciones en una sociedad sino que además es la norma que reconoce los derechos que el estado advierte en todas las personas. La constitución no otorga los derechos, como tampoco lo hacen las múltiples declaraciones que internacionalmente se han pronunciado sobre el tema, los derechos humanos son precedentes a cualquier estado y superiores a cualquier expresión de poder que este tenga.

Hasta el día de hoy el proceso demostró un desarrollo gracias al cual el modelo inicial del sujeto poderoso y violento pasó al pueblo soberano y superior en sus derechos a cualquier expresión del estado. Hoy el sujeto poderoso no es una persona sino que es una entelequia creada por el pueblo y ocupada por él según las normas que este mismo estableció a través de una constitución.

El punto más novedoso de este desarrollo se da con la certeza de que la mera declaración de derechos no hace a estos invulnerables a cualquier violación o intento de violación por parte tanto del estado como de otras personas. En ese sentido el desarrollo del constitucionalismo moderno se dedica al estudio de procedimientos que



aseguren una adecuada protección a los derechos reconocidos. Algunos de estos procedimientos tienen un gran desarrollo histórico y teórico (como el Habeas corpus que data el siglo XIII) y otros son aun novedosos y tienen poco desarrollo (como el Hábeas data y la Acción de Cumplimiento)<sup>20</sup>.

**Consecuencia jurídica del incumplimiento de las obligaciones como miembros del tribunal de conciliación:**

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas para cada miembro del tribunal, incluyendo la falta de asistencia a dicho reunión ya sea de Conciliación o de arbitraje genera de conformidad con la Ley una sanción:

**Artículo 297 del código de trabajo.** “El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la corte suprema de justicia.”

Sin embargo dicha sanción hace referencia a su incumplimiento luego de haber integrado el tribunal, empero no existe nada referente al tema en caso de que no integre dicho tribunal, es por ello que no existe sanción alguna, lo cual otorga la pauta a

---

<sup>20</sup> Harris, Roberth. **Constitucionalismo**. Pág. 234.



que dichos miembros no integren el tribunal cuando eso les plazca y de esa forma nunca llevar a cabo dicha conciliación o arbitraje según sea el caso.





## CAPÍTULO IV

### **4. Formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación**

La conciliación es el medio alternativo que se ocupa para resolver conflictos en el ámbito de las relaciones de trabajo. Por ello es necesario definir que entendemos por conflicto y cuando se enmarca dentro de la temática laboral.

El diccionario de la Real Academia Española define conflicto en su cuarta acepción como "Problema, cuestión, materia de discusión", en su acepción conforme la psicología como "coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos" y conforme su acepción en sentido del derecho colectivo del trabajo "en las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios". Este trabajo, desde el punto de vista humano, es utilizado por el trabajador no sólo como medio o modo de subsistencia para sí y para toda su familia, sino también involucra valores no económicos como expresión de su dignidad. No puede considerarse al trabajador en un mero ganador de salarios, como una cuestión meramente económica, toda vez que la relación entre el capital y el trabajo apunta a considerar al trabajador como persona humana y moral. El empleador, el otro sujeto de la relación del trabajo dependiente, es la persona (física o jurídica) a quien el trabajador pone a su disposición su fuerza de trabajo, a fin de llevar a cabo la actividad con fines de lucro. Conserva la facultad de dirigir y organizar la



actividad del trabajador. Este empleador tiene un objetivo que excede la relación propia trabajador-empleador, que es llevar adelante su empresa o negocio.

En esta relación laboral intervienen dos individuos bien diferenciados con roles e intereses distintos que cuando se contraponen pueden generar conflictos,

No deben escapar de la consideración dentro de las relaciones laborales las colectivas, que surgen de la representación gremial ejercida por un grupo de trabajadores formados en sindicatos, uniones, federaciones con un grupo de empleadores formados en uniones, cámaras, etc. En este tipo de relaciones surgen también conflictos. Existiendo un conflicto existen varias formas alternativas de resolución del mismo, algunas son la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

#### **4.1. Medidas sancionatorias como consecuencia de la no conformación del tribunal de conciliación**

Concepto de Sanción Administrativa

Concepto, significado y extensión.

Concepto y formación de una potestad sancionatoria administrativa.



“Sanción: Se entiende por ella un mal infligido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Este mal, puede ser la privación de un bien o de un derecho, o la imposición de una obligación de pago de una multa.

Se distingue de las penas por la autoridad que las impone (sanción-administración; penas-tribunal). Es así como existe una dualidad de sistemas represivos, la cual se basa en:

a) Herencia histórica: puesto que surgió como consecuencia del mantenimiento en manos del ejecutivo de poderes sancionatorios directos y expeditivos tras la adopción del derecho penal legalizado y judicializado (orígenes de la Rev. Francesa), tras la adopción por parte de las monarquías del XIX del sistema represivo, sin dejar sus poderes sancionatorios (el llamado “derecho penal de policía”). Lo mismo ocurrió en España, luego de la dictación del código penal 1848. Hasta el real decreto de competencia el cual solucionó el primer conflicto entre la autoridad judicial y la administrativa sobre el particular, estipulando el ejercicio independiente de ambos poderes represivos, basándose en el principio de separación. Es así como la constitución de España de 1978 mantiene este poder sancionador en su artículo. 25, pero sin ofrecer ningún criterio objetivo para distribuirse el campo con el ius puniendi judicial. Siendo el legislador el que efectúa tal distribución con frecuencia en razones de expeditividad ante una justicia penal bloqueada por la acumulación de asuntos. En Francia, el consejo constitucional declaró compatible con la división de poderes, a la



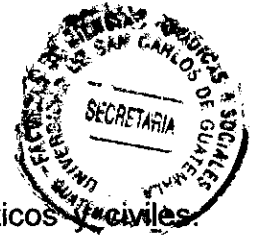
potestad sancionatoria por existir un vínculo entre esa potestad y las autorizaciones o concesiones administrativas de que disfrutaban las empresas destinatarias de las sanciones (el límite de la potestad estaría en sancionar una infracción de un título administrativo preexistente). En el derecho español, este límite nunca ha sido precisado, aunque se reconoce la primacía de la jurisdicción penal en la aplicación del non bis in ídem.

b) Despenalización: la cual ha trasladado de los jueces penales a la administración la represión de los delitos bagatelas, aunque con entrada en juego de los jueces penales (y no los contencioso-administrativo) si se formaliza discrepancia con el infractor.

c) Influencia del sistema de derecho comunitario: en el control de prácticas restrictivas de la competencia, de actividades financieras (etc.) a través de las “administraciones independientes” con poderes sancionatorios.

d) Multiplicación de centros políticos con poder sancionador (a raíz del aumento de las comunidades autónomas.)

Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos por justificar de manera teórica, no se pueden distinguir según su naturaleza. Con frecuencia, la gravedad de las penas es superior a la sanción. Sólo razones de política criminal explican las opciones del legislador a favor de una u otra. Queda solo un criterio: sólo los procesos judiciales



pueden imponer penas privativas de libertad y de otros derechos políticos y civiles.

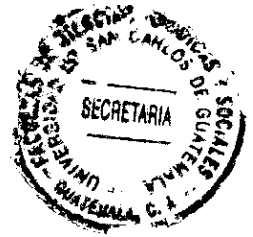
También el fin de ambas es distinguible, puesto que las penas están orientadas hacia la reeducación y reinserción social, y las administrativas tienen una finalidad represiva”<sup>21</sup>.

### **El problema de la articulación técnico-jurídica de las sanciones administrativas**

El ius puniendi del estado puede manifestarse tanto por vía judicial penal como administrativa. Lo que supone que el juez sólo interviene a posteriori y eventualmente por el recurso contencioso-administrativo. Pero la aplicación administrativa ¿se puede separar de los principios de ius puniendi penal? históricamente lo hizo, a raíz de una supuesta y no explicada “sustantividad” siendo producto de un poder político discrecional, luego se comprendió la necesidad de sancionar sólo conductas tipificadas, a pesar de seguir manteniendo ciertas técnicas del derecho de policía. Tal situación (determinada por: formación histórica, evolución independiente como instrumento de efectividad coercitiva, por inexistencia de un cuadro normativo común) se intentó salvaguardar con la integración de los principios generales del derecho penal en el derecho sancionador.

---

<sup>21</sup> Álvarez, Fernández, Mónica. **Profesora de derecho administrativo**. Pág. 245.



#### **4.2. La aplicación de los principios generales del Derecho**

Se aplican estos principios, con ciertos matices, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del estado. El tribunal de conciliación ha ido concretando esos matices que no hacen aplicable los principios, de los cuales el más significativo son las “situaciones o relaciones de sujeción especial”, supuesto en el que se relajarían las exigencias de tipicidad y legalidad. Pero esta tesis fue superada por otra sentencia, la que distingue el hecho de que quepan restricciones en el ejercicio de los derechos en la sujeción especial y el hecho de que los principios constitucionales puedan ser restringidos, cuestión que nunca debe pasar en el campo sancionatorio puesto que la legalidad y la tipicidad son garantías de seguridad del ciudadano.

#### **4.3. La cuestión de las sanciones disciplinarias y rescisorias**

a) “Materia disciplinaria: viene a raíz de la sujeción especial de la potestad disciplinaria. Su peculiaridad reside en dos caracteres: el reconocimiento de titularidad natural de la administración derivada de su actuar en el ámbito interno, y la estimación de ilícitos sancionables de conductas valoradas con criterios deontológicos (deontología corporativa de ciertas profesiones) más que jurídicos. Sin embargo, se ha tendido a una identificación de su régimen con el del resto de las sanciones administrativas. La



única singularidad que resta es la inaplicación respecto de ellas del principio non bis in ídem, es decir, su compatibilidad con las penas.

b) Régimen disciplinar militar: Su singularidad con respecto a las otras sanciones, ha ido variando, cuestión que se puede notar en que hoy las faltas disciplinarias están tipificadas por ley y existe un orden judicial específico que fiscaliza la aplicación de las sanciones disciplinarias. No obstante, siguen habiendo peculiaridades tales como que la autoridad sancionatoria es el superior jerárquico y que entre las sanciones cuenta la privación de libertad.

c) Sanciones rescisorias: pérdida de la situación jurídico-administrativa de ventaja. De lo que cabe hacer ciertas precisiones: la medida afflictiva es en respuesta de una conducta ilegal previa; en todas las relaciones bilaterales, la responsabilidad por incumplimiento se basa en el seno de la relación misma y no del poder sancionatorio general (no así cuando recae en derechos que la administración posibilita). Tampoco les afecta el non bis in ídem. Aunque se suele definir como accesoria a la pena judicial, cuando no es así la administración puede partir de la pena para rescindir el acto administrativo”<sup>22</sup>.

Las sanciones tributarias: “Hoy son sanciones administrativas típicas, sin más especialidad que las de su procedimiento y objeto. Estando más relacionada con el ilícito penal debido a que la infracción solo será determinada por razón de cuantía.

---

<sup>22</sup> Baño León, José María, **Catedrático de derecho administrativo**. Pág. 300.



## Principios del derecho sancionatorio administrativo

### 1. La aplicación y matización de los principios jurídicos-penales (en Argentina)

a) De legalidad: La ley ha de preceder la conducta sancionable así como también determina el contenido de la sanción.

b) Principio de tipicidad: esta es la descripción legal de una conducta específica a la que se conectará una sanción administrativa. La cual viene del principio de libertad (sanción es excepción de la libertad) y la seguridad jurídica (que requiere el grado de certeza suficiente para que los ciudadanos puedan predecir las conductas de sus actos). Por tanto no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción. Sin embargo, en materia disciplinaria resulta difícil evitar la formulación de estándares deontológicos de conducta a los que conectar efectos sancionatorios (a lo que cabe decir: el art 26 prohíbe los tribunales de honor y estos estándares deberán ser interpretados como conceptos jurídicos indeterminados y deberán ser rellenados con un análisis de los hechos y de una calificación de los mismos desde los valores expresos en dichos conceptos.

c) Culpabilidad: se pretendió en tiempos que la responsabilidad en las sanciones administrativas era objetiva (no requería dolo o culpa), lo que fue condenado por la jurisprudencia con la regla de aplicación general de los principios del Derecho Penal al sancionador, uno de ellos es la culpabilidad (que supone imputación y dolo o culpa). Siendo esta necesaria para la imposición de la sanción. De la mano de la instauración





de un sistema de responsabilidad subjetiva encontramos al error de derecho, el cual es una causal de exención o atenuación de la responsabilidad. Al igual que la admisión de la responsabilidad de las personas jurídicas (la cual ha tenido una mayor acogida tras extensión de la responsabilidad a los administradores de las personas jurídicas.)

d) Proporcionalidad: se acoge tanto en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano como en los derechos humanos, suponiendo en ambas una correspondencia entre infracción y sanción, con interdicción de medidas innecesarias o excesivas.

e) Derecho a la presunción de inocencia: supone que solo sobre la base de pruebas cumplidas, cuya aportación es carga de quien acusa (la propia administración en su fase instructora) podrá alguien ser sancionado. La supuesta presunción de verdad de los actos administrativos no es tal, sino un mecanismo de autotutela previa que presume validez en tanto no se destruya a través de un medio impugnatorio. Es así como las actas de inspección de la administración son un elemento probatorio más a valorar junto con los demás agregados en el expediente que será revisado por el juez en lo penal según las reglas de la sana crítica y desde la presunción de inocencia.



f) Prescripción: Antes de regulada se suplió con afirmaciones como que el derecho sancionatorio no admite prescripción, como causa de extinción de infracciones o sanciones, o con las reglas del código penal (la de faltas o gradación de multas)<sup>23</sup>.

Las relaciones entre la potestad sancionatoria administrativa y la jurisdicción penal.

#### **4.4. Incompatibilidad y non bis in ídem**

“Hasta la Constitución, la jurisprudencia utilizó doctrina de que tratándose de dos ordenamientos distintos, las sanciones administrativas eran compatibles e independientes de las penales. Tesis rectificada por el tribunal de conciliación, que estableció en contra el non bis in ídem (que va unido al principio de legalidad y tipicidad y por tanto participa de la naturaleza de derecho fundamental). Admite, eso sí, una excepción relativa a sanciones disciplinarias, y en ciertas ocasiones especiales a las rescisorias. Por la sujeción especial, ya que el delito tendría una significación directa en la organización interna, a la vez que habría una especie de depuración de la organización por parte de los propios agentes.

**Precedencia del enjuiciamiento penal sobre el administrativo** Ante el non bis in ídem, y encuentra su razón en el principio le criminal tienta el civil en ésta y el régimen general de la prejudicialidad.

---

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 302.



1. La autonomía del ilícito administrativo frente a la apreciación prejudicial del juez penal.

La llamada prejudicialidad devolutiva a favor del juez administrativo.

**Cuestión prejudicial incidental a favor de la jurisdicción penal o no devolutiva:**

Los tribunales sólo resolverán cuestiones civiles y administrativas en la medida en que estén tan íntimamente ligadas al hecho punible que no se puedan separar.

Pero la ley de enjuiciamiento criminal ha puesto un caso diferente en que el juez debe suspender el procedimiento y remitir de manera previa la cuestión al tribunal contencioso-administrativo. Quedando finalmente la relación entre ambas jurisdicciones establecida sobre dos criterios: la competencia prejudicial incidental en derecho administrativo corresponde al juez penal siempre que no sea determinante de la culpabilidad o de la inocencia, pero con la reserva de que la sentencia penal carece de fuerza de cosa juzgada en el orden administrativo. Cuando sea de la culpabilidad o inocencia, el juez penal debe devolver el pronunciamiento previo a tribunales contencioso administrativo, decisión que vinculará a la jurisdicción penal<sup>24</sup>.

El Procedimiento sancionador:

---

<sup>24</sup> *Ibíd.* Pág. 302.



Es un procedimiento eminentemente administrativo que utilizan las administraciones públicas para ejercer su potestad sancionadora.

El procedimiento prevé dos fases: la instructora y la sancionadora. En la primera fase, la administración da audiencia a la persona interesada para que pueda alegar y proponer la práctica de aquellas pruebas que considere conveniente para su defensa, siempre en relación con los hechos que se le imputan. En la fase sancionadora (o más bien resolutoria, ya que el expediente puede acabar sin sanción), el órgano competente dicta resolución, sancionando, si han quedado acreditados los hechos imputados, o sobreseyendo y archivando el expediente en caso contrario.

### Principios generales

Para llegar a la sanción la administración debe seguir un procedimiento formal. Ello porque: a) Suple al proceso penal y debe dar cabida a las mismas garantías de la libertad del derecho procesal penal. b) Se debe combatir la presunción de inocencia. c) La administración es instructora y resolutoria del expediente lo que obliga a ser objetivo en la tramitación y resolución del expediente. d) Es esencial a los actos administrativos la posibilidad de ser fiscalizados por un tribunal (que es por donde reaparece el derecho a tutela judicial del sancionado). No podrá darse por supuesto ningún trámite esencial, las formas son garantías de la libertad y condicionan la validez de la sanción misma.



#### **4.5. Procedimiento general sancionador. Reglas Comunes**

“No se ha reglado por ninguna ley. En subsidio hay un reglamento que no es suficiente, ya que no se puede posicionar como común. Así lo reconoce por sí mismo y se declara aplicable solo en defecto total o parcial de otros procedimientos específicos (siendo esto un regreso al arcaísmo).

El procedimiento es el siguiente: La iniciación del procedimiento se hace de oficio; en la fase de instrucción se llevan a la práctica las pruebas que conduzcan a conocer los hechos y a determinar las responsabilidades debiendo diferenciarse la fase instructora de la sancionadora encomendándola a órganos distintos e independientes entre sí, aquí también se recoge el principio de acceso permanente al expediente que otorga el derecho a alegar en cualquier momento, luego la instrucción tiene como fase final la propuesta de la resolución; y la resolución propiamente tal, parte en que se remite el expediente con la propuesta de resolución y alegaciones de las partes al órgano determinado.

Los derechos de defensa del inculpado

Vista del expediente y proposición de prueba

El primero según el principio de acceso permanente, y el 2do se expresa en el inicio del procedimiento y al producirse la propuesta de resolución.



- Derecho a la defensa. Aunque el texto se refiere al proceso en un procedimiento que no es judicial. Objeción que carece de consistencia ya que es la Constitución la que ha permitido esta dualidad.

- Derecho a no declarar contra sí mismo. Se hace la diferencia con la colaboración que debe hacer el contribuyente (trabajador de la administración tributaria), ya que cuando se exhiben los documentos contables pertinentes no se está haciendo una declaración de voluntad admitiéndose la culpabilidad. Restringiéndose esta colaboración a esta entrega simplemente.

Las medidas sancionatorias administrativas: Las clases de medidas sancionatorias y el problema de su limitación.

Según sean sanciones administrativas disciplinarias estrictamente tales o de otro carácter, tendrán diferente contenido. Las primeras son sanciones de privaciones de derechos no personales o funcionariales, o de los derechos creados por los actos administrativos de cuya titularidad se ha abusado. Fuera de estos casos, la medida administrativa por excelencia es la multa. La cual tiene un límite: no exceder a las faltas (establecidas por un tribunal). Cualquier exceso por sobre la multa tasada (raíz por ejemplo de una clausula en blanco) debe ser determinada según la finalidad resarcitoria de la infracción.



1. Las medidas accesorias:

a. Con frecuencia las sanciones producen un efecto accesorio de incapacitar al sancionado para determinadas titularidades administrativas. Produciendo estas efecto ipso iure sin requerir un pronunciamiento en el acuerdo.

b. El tema del comiso de los instrumentos y efectos de la infracción sancionada (que es en Derecho penal una consecuencia accesorio preceptiva faltando la regulación respectiva en materia administrativa, en la que se subsana a través de la multa, de aquí la indeterminación de las multas.)

c. Responsabilidad civil por daños y perjuicios que deriven de la infracción. En materia administrativa también se paga con las multas, a la vez que se intenta regular con un reglamento el tema de la indemnización, pero no tiene mayor alcance al no tener apoyo de la ley.

d. La efectividad de las sanciones y su impugnación jurisdiccional, suspensión, solve et repete y reformatio in pejus: La imposición de la sanción es el acto final. Una vez notificado el acto es ejecutorio, aunque solo cuando ponga fin a la vía administrativa, lo que supone dar suspensión a los recursos disponibles en vía administrativa. En concordancia con esto, la interposición del recurso contencioso-administrativo suspenderá la resolución administrativa, cuando se trate de sanciones pecuniarias. Lo que está en cuestión es la técnica del recurso contencioso administrativo como garantía judicial frente a la actividad sancionatoria de la administración. La reconstrucción de



esto, habría de orientarse hacia la entrada de jueces penales como instancia revisora de la sanción, así como las garantías del proceso penal, o al menos se debiese pedir un procedimiento especial para la materia sancionatoria que diese cabida a garantías y a una cognición completa del problema de fondo y no solo la verificación de la legalidad externa de la actuación administrativa sancionatoria”<sup>25</sup>.

A esto cabe agregar el principio solve et repete, el cual ha tenido dos manifestaciones: la admisión formal del recurso se condiciona al pago de la multa o depósito de su cuantía.

1. Forma de lograr la conformación de los tribunales de conciliación en caso de falta de cumplimiento de sus atribuciones

La forma en la que se integran los tribunales de conciliación en Guatemala es de la siguiente forma, tal y como se ha establecido:

**Artículo 293 del código de trabajo:** “La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así:

---

<sup>25</sup> Solorzano, María. **Arbitraje y conciliación administrativa**. Pág. 126.





- a) Un juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.
- d) Los cargos son públicos y obligatorios. “

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

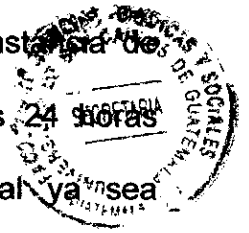
Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la corte suprema de justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

Sin embargo, en caso de que esta integración no se logre por parte de cualquiera de los llamados a su integración de conformidad con la ley, este se deberá integrar por los suplentes en su caso cada uno, empero cuando dicha reunión no sea posible dicho tribunal deberá integrarse de la siguiente forma, como una propuesta por el investigador de este trabajo de tesis, así:

- a) Un juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.

b) Un representante que deberá ser nombrado por el juez de primera instancia de trabajo quien preside el tribunal, mediante una resolución dentro de las 24 horas siguientes a la incomparecencia del obligado a integrar dicho tribunal ya sea representante de la parte patronal o de la trabajadora siempre que reúna los requisitos que la Ley establece, además deberá establecer en la misma resolución el día y hora exactas antes de iniciar en definitiva la conciliación.

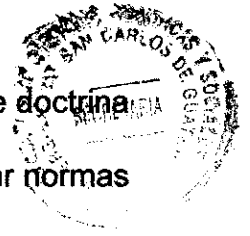


#### **4.6. Consecuencias jurídicas en caso de irresponsabilidad**

En caso de que dicho tribunal no se conforme tal como lo establezca el juez competente, en caso de que sea el representante patronal se le declarará rebelde aplicándosele lo establecido en la rebeldía en el juicio ordinario laboral y continuándose con el proceso hasta el final del mismo como que si el que ha faltado a la comparecencia estuviera.

#### **2. Principios que la fundamentan**

“Los principios generales del derecho son los enunciados normativos más generales que, sin perjuicio de no haber sido integrados al ordenamiento jurídico en virtud de procedimientos formales, se entienden forman parte de él, porque le sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares o recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos.



Estos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, sea para integrar lagunas legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa.

**Características:** Son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico. Cada uno de estos principios generales del derecho, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas

**Naturaleza y fundamento:** Respecto a los principios generales del derecho se ha desarrollado una polémica acerca de si ellos son extraños o externos al derecho positivo, o si son una parte de él.

Según la posición de la escuela del derecho natural racionalista, hoy ya superada, los principios generales, serían principios de un derecho natural entendido como orden jurídico separado del derecho positivo.

Según la doctrina positivista, también ya superada, o al menos en vías de superación en la mayoría de los países, los principios mencionados serían una parte del derecho positivo. Sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento positivo por lo que se entiende que cada ordenamiento



positivo tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos de carácter universal”<sup>26</sup>.

La posición racionalista que escinde el derecho en dos órdenes jurídicos específicos y distintos: el natural y el positivo -el primero conforme a la razón, y el otro, producto de la voluntad del sistema político- no puede sostenerse. Es evidente que el derecho, producto típica mente humano, es una obra de la inteligencia humana: ella es la que descubre, desarrolla y combina criterios que enuncian un comportamiento entendido como justo; por esto, el derecho también es llamado jurisprudencia, es decir, de lo justo, y la prudencia se entiende como un hábito de la inteligencia. Si bien el derecho, conjunto de criterios, es obra de la inteligencia, su efectivo cumplimiento, el comportarse los hombres de acuerdo a los criterios jurídicos, es obra de la voluntad.

Funciones de los principios: “Los principios generales del derecho tienen tres funciones que tienen incidencia importante en las normas del ordenamiento, estas son: la función creativa, la función interpretativa, y la función integradora.

1. La función creativa establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 134.

2. La función interpretativa implica que al interpretar la norma, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación.

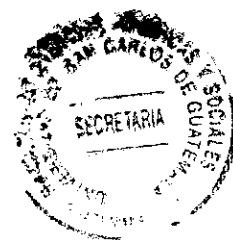


3. La función integradora significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el Derecho se convierta en un sistema hermético.

Estas funciones no actúan independientemente, sino que en la aplicación del derecho operan auxiliándose una a otra, así cada interpretación de una norma, basada en los principios, es una nueva creación. Para colmar una laguna legal es necesario interpretar el derecho ya existente según los principios; por último, las lagunas legales en el derecho positivo no existen debido a la posibilidad que tienen los miembros judiciales para interpretar una norma ya creada y adaptarla según los principios generales, lo que garantiza una seguridad jurídica sólida frente a la positivización del derecho.

#### **4.7. Principios generales del Derecho privado**

- Prohibición del enriquecimiento sin causa
- Prohibición del abuso del derecho
- Buena fe
- Tolerancia del error común
- Prohibición del fraude a la ley
- Teoría de la imprevisión



## **Principios generales del Derecho público**

- Principio de legalidad
- Separación de funciones
- Principios limitadores del derecho penal
- Debido proceso
- Aspectos a tomar en cuenta en la sanción respectiva

La actuación en materia de prevención de riesgos laborales, puede dar lugar a la imposición de sanciones administrativas por incumplimiento de las obligaciones legales, a partir de la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las características básicas de responsabilidad administrativa, podemos resumirlas en:

1.- Puede sancionarse por acciones u omisiones: es decir, tanto por una actuación incorrecta, como por la pasividad en el cumplimiento de las obligaciones preventivas.

Por ejemplo: tanto por tener una evaluación de riesgos que no identifica determinados riesgos, como por carecer de evaluación de riesgos.

2.- A diferencia de la responsabilidad civil o del recargo por falta de medidas de seguridad, no es preciso que se produzca un accidente de trabajo o daño<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> **Ibíd.** Pág. 139.



#### **4.8. Reformas necesarias para lograr el cumplimiento de deberes por parte de los miembros de los tribunales de conciliación en Guatemala**

A la luz de lo que establece el código de trabajo en Guatemala, en los artículos 388, en virtud de que la sanción que se encuentra regulada en dicho cuerpo legal es mínima, lo cual no cumple con el fin preventivo de dicha situación. Con el fin de comprender mejor lo anotado a continuación el articulado del Código de trabajo:

**ARTÍCULO 388.** “Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los Artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.”

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.”

En ese orden de ideas, la sanción administrativa en caso de incomparecencia deberá ser mayor que la mencionada en el artículo transcrito, es decir que la sanción debe versar en cuanto a que sea excluido el miembro irresponsable y establecer que el juez encargado dicte una sentencia o resolución en la cual se nombre a un nuevo miembro

que lo sustituya. La responsabilidad de resolver le corresponderá al juez de primera instancia que presida el tribunal, en caso contrario se verá sancionado de conformidad con las normas penales.

La sanción deberá ser para los representantes patronales. la destitución definitiva de su cargo y la sustitución por otra persona idónea que determine el Juez mediante resolución, además de una sanción de carácter económica de cincuenta mil quetzales para los representantes patronales y de dos mil quetzales para los representantes de los trabajadores, además de la respectiva destitución.





## CONCLUSIONES



1. Se observa ineficiencia en cuanto al desarrollo del procedimiento de integración de los tribunales de conciliación o arbitraje en Guatemala en cuanto a la falta de asistencia por parte de dichos integrantes y el seguimiento oportuno para poner de acuerdo a las partes participantes en dicho proceso y llegar con ello a solventar las diferentes situaciones por las que se haya integrado el tribunal.
2. La degradación del principio de celeridad, por falta de un marco legal fortalecido, se ha desarrollado en virtud de que no existe un procedimiento sancionatorio para los integrantes de los tribunales de conciliación y arbitraje, con el fin de evitar que dichos tribunales no se integren de conformidad con la ley, y se da lugar al retardo de solventar el conflicto.
3. Falta una visión que vaya encaminada a proteger el principio de celeridad, sencillez y economía procesal por razón de que no existe forma alguna de presionar o de obligar a los miembros del tribunal de conciliación, sino que en caso de ausencia por parte de uno de ellos, la audiencia se “suspende” hasta que el miembro irresponsable asiste, retrasando el proceso establecido en el Código de Trabajo.



4. El concepto de sencillez procesal es poco entendido en el ordenamiento **jurídico** procesal laboral en Guatemala ya que no se desarrolla con prontitud el proceso de conciliación, cuando alguno de los miembros del tribunal se ausenta sin causa o con causa justa, por lo que la regulación actual de la conciliación en Guatemala debe permitir que esto se lleve a cabo mediante un proceso rápido y sencillo.

## RECOMENDACIONES



1. Se deben hacer inversiones por parte del Estado a través del Organismo Judicial para lograr atender de una forma adecuada el desarrollo de la integración de dichos tribunales, es decir en obtener la participación de personas idóneas en el sentido de que si los titulares ni los suplentes integren dicho tribunal, lo hagan personas designadas por el juez.
2. El Estado, debe fortalecer a través del Congreso de la República el marco legal, respecto a imponer sanciones económicas drásticas que se puedan aplicar a los integrantes de los tribunales de conciliación en caso de que alguno de ellos no comparezca tal y como lo establece el Código de Trabajo en Guatemala, para evitar de esta manera que se tomen más tiempo del debido para solventar los diferentes conflictos.
3. Es necesario que el Congreso de la República reforme el Código de Trabajo en el sentido que se cree una norma que regule específicamente un procedimiento para contemplar los casos en los que los miembros del Tribunal de Conciliación no comparezcan y la forma de darle solución al mismo, dentro de un marco legal establecido.



4. El Organismo Judicial debe desarrollar una política encaminada a lograr que todos los procesos de conciliación en material laboral se desarrollen de una manera uniforme en su totalidad y que se prevea en caso de inasistencia de alguno de sus miembros, el cumplimiento de las sanciones correspondientes, según se establezca en la ley.



## BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ FERNANDEZ, Mónica. **Profesora de derecho administrativo**. Ed.: sepan Cuantos. México DF. 2006

BAÑO LEÓN, José María, **Catedrático de derecho administrativo**. Ed.: sepan Cuantos. México DF. 2006.

CAJARVILLE PELUFO, Juan Pablo. **Sobre derecho administrativo**. Ed.: Depalma. Uruguay, Montevideo, 2007.

DURÁN MARTÍNEZ, Augusto - **El proceso de conciliación**. Ed.: Depalma. Uruguay, Montevideo, 2007.

HARRIS, Roberth. **Constitucionalismo**. Ed.: sepan Cuantos. México DF. 2006.

MANFREDO, Jorge. **“Aspectos generales de la conciliación”** Ed.: Depalma. Uruguay, Montevideo.1999.

QUISIBERT, Ermo, **Que es una constitución política del estado**, Ed.: Universitaria de la Paz. La Paz, Bolivia, 2008.

SAYAGUÈS LASO Enrique. **Tratado de derecho administrativo y la conciliación en el proceso administrativo**. Ed.: Depalma. Uruguay, Montevideo.1999.

SOLORZANO, María. **Arbitraje y conciliación administrativa**. Ed.: sepan Cuantos. México DF. 2009.

### Legislación

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.



**Código Civil**, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

**Código de Trabajo**, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1941.