

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

**EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO  
SOCIAL**

**EDWIN ADOLFO MARTÍNEZ MONTERROZO**

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO  
SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EDWIN ADOLFO MARTÍNEZ MONTERROZO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2011.

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic. César Landelino Franco López
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Luís Fernando López Díaz
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Mario Estuardo León Alegría
<b>VOCAL V:</b>	Br. Pablo José Calderón Gálvez
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

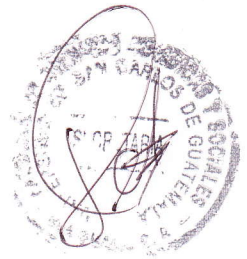
<b>Presidente:</b>	Lic. Jorge Leonel Franco Moran
<b>Vocal:</b>	Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero
<b>Secretario:</b>	Lic. Luís Emilio Orozco Pilofia

**Segunda fase:**

<b>Presidente:</b>	Lic. Edwin Leonel Bautista Morales
<b>Vocal:</b>	Lic. Obdulio Rosales Dávila
<b>Secretario:</b>	Licda. Sonia Judith Alvarado López

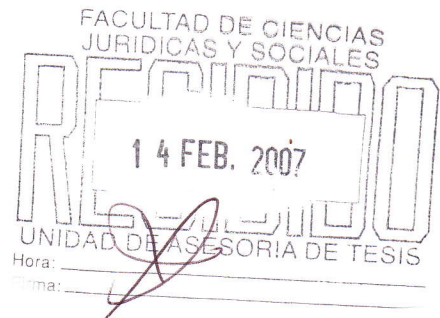
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).

**CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**  
**Abogado y Notario**



Guatemala, 28 de febrero de 2005.


Señor  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria.  
Su despacho.



De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera para asesorar al bachiller **EDWIN ADOLFO MARTÍNEZ MONTERROZO**, respecto a su trabajo de tesis intitulado "**EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que el suscrito consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el Bachiller Martínez Monterrozo.

El trabajo desarrollado es interesante, por cuanto se refiere al arbitraje como un método alternativo de resolución de conflictos, estableciéndose claramente una violación al principio de igualdad, en cuanto al arbitraje obligatorio, porque en el caso de que no se haya llegado a realizar convenio, la misma ley laboral obliga a los trabajadores del Estado que laboran en servicios públicos esenciales, la obligatoriedad de irse al arbitraje, debido a que no pueden suspenderse dichos servicios y con ello, se violan los principios del mismo, ya que todo método alternativo de resolver conflictos debe encontrarse enmarcado dentro de la voluntariedad y no la obligatoriedad, como sucede con el arbitraje obligatorio; por lo tanto, podría denominarse de cualquier otra manera, pero no arbitraje. Por lo que hago constar que en el presente trabajo de investigación se establecieron los siguientes aspectos:

- a) El contenido científico y técnico de la investigación es establecer la importancia de que se regule el arbitraje como un verdadero método alternativo de resolución de conflictos sin que exista claramente la violación al principio de igualdad;

- 
- b) La metodología de investigación utilizada fueron los métodos: Analítico, sintético e inductivo y las siguientes técnicas: Bibliográficas, documentales y jurídicas;
- c) La redacción del presente trabajo es congruente con la información obtenida para la realización del mismo;
- d) La contribución científica del tema presentado es contribuir e incentivar a que estudiosos sobre este tema se motiven para profundizar aún más en esta problemática;
- e) Las conclusiones y recomendaciones esta bien establecidas de conformidad con el tema planteado; y
- f) La bibliografía utilizada para la realización del presente trabajo de investigación es aceptable.

En virtud de lo anterior considero que el referido trabajo del Bachiller Martínez Monterrozo, cumple con los requisitos que para el efecto establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; por lo que, no tengo ninguna objeción en emitir el presente dictamen favorable del trabajo asesorado, considerando que el mismo puede continuar su trámite.

Atentamente,



Carlos Enrique Aguirre Ramos  
ABOGADO Y NOTARIO

**LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**  
Col. No.: 3426



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinte de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **EDWIN ADOLFO MARTÍNEZ MONTERROZO**, Intitulado: **"EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL"**.

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.

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÁN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

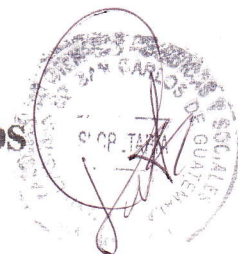


cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

**BUFETE JURÍDICO LEMUS PIVARAL & ASOCIADOS**

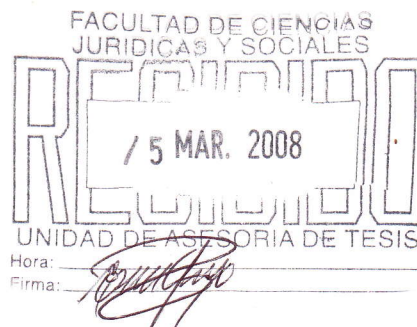
13 calle "A" 10 -22 "A" zona 1, Ciudad de Guatemala.

Teléfono: 22211834



Guatemala, 07 de febrero de 2008.

Lic. Marco Tulio Castillo Latín.  
Jefe Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Castillo.

En cumplimiento de la resolución dictada por la dependencia a su cargo, con fecha veinte de febrero del año dos mil siete, por la cual se me nombra como revisor de tesis del alumno Edwin Adolfo Martínez Monterrozo, en la realización del trabajo intitulado **"EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL"**, para lo cual procedí a revisarlo asesorando al estudiante en las modificaciones que estimé pertinentes tomando en cuenta lo siguiente.

- a) El contenido científico y técnico, objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en que se regule el arbitraje como un verdadero método alternativo de resolución de conflictos, sin que exista violación al principio de igualdad, ya que la misma ley laboral obliga a los trabajadores del Estado que laboran en servicios públicos esenciales, la obligatoriedad de irse al arbitraje, violando los principios de éste.
- b) La metodología aplicada en este trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como la aplicación de métodos lógico-deductivo e inductivo, ya que permitió que la averiguación documental se pudiera dividir, identificando y analizando cada uno de los argumentos.
- c) Se pudo verificar la redacción en la elaboración del tema así como en el contenido científico y técnico, procedimientos y técnicas de investigación, los cuales fueron los indicados, haciendo las correcciones mostradas, realizando las modificaciones pertinentes en la redacción y estilo que fueron sugeridas en el presente trabajo.

**BUFETE JURÍDICO LEMUS PIVARAL & ASOCIADOS**

13 calle "A" 10 -22 "A" zona 1, Ciudad de Guatemala.

Teléfono: 22211834



- d) La contribución científica del tema presentado es incentivar a que estudiosos del derecho especialmente sobre este tema se motiven para profundizar aún más sobre el problema planteado.
- e) Las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación fueron acepciones propias del bachiller acordes al objeto del tema; puesto que reflejan la problemática actual y la posible solución.
- f) La bibliografía consultada para la elaboración del trabajo de tesis fue la adecuada al tema; pues se consultó autores y doctrina guatemalteca, mexicana, española, argentina, entre otras.

En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a las modificaciones realizadas tanto de forma como de fondo por el bachiller, según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en el Artículo 32.

Por lo expuesto en mi calidad de REVISOR, concluyo que el trabajo de tesis del bachiller Edwin Adolfo Martínez Monterrozo, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo DICTAMEN FAVORABLE, en cuanto a la fase de revisión.

Atentamente,

  
**LIC. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL**

**Abogado y Notario**

**Colegiado: 1838**

**LIC. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL**  
**ABOGADO Y NOTARIO**





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de febrero del año dos mil once.


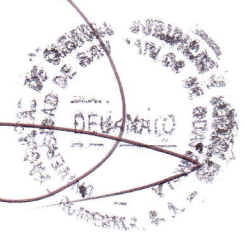
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDWIN ADOLFO MARTÍNEZ MONTERROZO, Titulado EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

*effe*

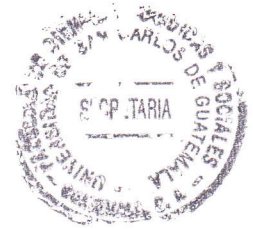
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



2961

## DEDICATORIA



### **A DIOS:**

Por haberme mostrado el camino para lograr este objetivo tan especial y por sus bendiciones derramadas en mi persona.

### **A MIS PADRES:**

Manuel Faustino Martínez Contreras y María Luiza Monterrozo Meda, (Q.E.P.D.), por su amor, apoyo y comprensión en todo momento que desde el cielo me siguen brindando.

### **A MIS HERMANOS:**

Carlos, (Q.E.P.D.), Alfredo, Estela, Elsa, Manuel, Norma y Orlando, con quienes comparto este triunfo.

### **A LA LICENCIADA:**

Enma Leticia Castellanos, que Dios la bendiga por todo el apoyo incondicional que recibo de ella.

### **A MI ASESOR Y REVISOR:**

Carlos Enrique Aguirre Ramos y David Humberto Lemus Pivaral, por su valiosa ayuda en mi trabajo de tesis.

### **A MIS COMPAÑEROS, AMIGAS Y AMIGOS:**

Con mucho cariño.

### **A LOS PROFESIONALES:**

Licenciados Victoria Eloisa Barrios Zamora, Amariela Elubia Alvarez Esquite, Liliana del Rosario Natareno de Villagran, Saúl Lester Camey Lima, Sebastián Vásquez Castro y Carlos Ricardo Sum Coyoy.

### **A:**

La tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

<b>1. El derecho colectivo del trabajo.....</b>	<b>01</b>
1.1. Breves antecedentes históricos.....	01
1.2. Concepto.....	03
1.3. Principios.....	05
1.4. Fines.....	10
1.5. Funciones.....	15

## CAPÍTULO II

<b>2. Los métodos alternativos de resolución de conflictos en la doctrina y en la legislación.....</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. La negociación.....	20
2.2.1. La negociación colectiva.....	21
2.2.2. La negociación en la vía directa.....	22
2.3. La mediación.....	22
2.4. La conciliación.....	27
2.4.1. Características.....	33
2.4.2. Naturaleza jurídica.....	34
2.4.3. Clases.....	36
2.4.4. Oportunidad.....	37



2.5. Procedimiento de conciliación.....	37
---	----

### CAPÍTULO III

<b>3. El arbitraje en la doctrina y en la ley.....</b>	<b>41</b>
3.1. Antecedentes.....	43
3.2. Concepto.....	45
3.3. Características.....	50
3.4. Naturaleza jurídica.....	51
3.5. Finalidades.....	52
3.6. Tipos o clases.....	53
3.7. Principios fundamentales.....	55
3.8. Análisis legal.....	56
3.9. Procedimiento.....	57
3.10. Procedimiento de arbitraje.....	58
3.10.1. Iniciación.....	58
3.10.2. Término de prueba.....	60
3.10.3. Poderes de dirección en la producción de la prueba.....	61
3.10.4. Valoración de la prueba.....	63
3.10.5. Sentencia o laudo arbitral.....	65
3.10.6. Impugnación de la sentencia arbitral o laudo arbitral.....	67
3.11. En el caso de los trabajadores del Estado.....	67



## CAPÍTULO IV

<b>4. Regulación del arbitraje en el proyecto del Código Procesal General y en el proyecto del Código Procesal del Trabajo.....</b>	<b>73</b>
4.1. Aspectos considerativos.....	73
4.2. El arbitraje en el proyecto del código procesal general.....	74
4.3. El arbitraje en el proyecto del código procesal del trabajo.....	80
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>97</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>

## INTRODUCCIÓN



El presente trabajo de investigación se realiza por el interés que tiene el tema y lo que sucede en la actualidad, con el funcionamiento de los sindicatos, comités ad hoc o coaliciones de trabajadores, frente a un conflicto colectivo de carácter económico social, y la imposibilidad de que se llegue a consolidar un verdadero proceso conciliatorio y las limitantes que ello supone con ocasión de la aplicación del procedimiento de arbitraje.

Este último, como un método alternativo de resolución de conflictos, ha sido establecido para evitar que se llegue a consecuencias extremas, como lo que sucede en el caso de la huelga ilegal o de hecho; sin embargo, con respecto a los trabajadores del Estado, existe una violación al principio de igualdad, en el sentido que se les obliga a quienes laboran en instituciones que prestan servicios públicos esenciales, a que se evite la conformación de éstas, constriñéndolos o forzándolos a que necesariamente deban concurrir al arbitraje, lo cual implica que a éstos se les otorgue un trato desigual por las razones expuestas.

Por tal razón, se intenta en atención a lo aludido, determinar la importancia que tiene este en la doctrina y en la legislación, los cuerpos legales en que se encuentra regulado, tanto nacionales como internacionales, y con ello fundamentar la necesidad de su abordaje jurídico social, ya que actualmente su objetivo no constituye una forma alternativa de resolver conflictos y debe sustituirse por otro procedimiento en las disposiciones legales; en virtud de que todo método alternativo debe encontrarse enmarcado dentro de lo que es la voluntariedad y no la obligatoriedad como sucede con el arbitraje obligatorio, por lo tanto, podría denominarse de cualquier otra manera, pero no así, desvirtuando ese espíritu que conlleva el mismo.

En aquella dirección, se utilizó en esta investigación monográfica las siguientes técnicas: Bibliográficas, documentales y jurídicas, en las que mediante la deducción,



la comparación y la síntesis se hizo un enfoque integral del problema planteado, recurriendo para ese efecto a bibliografía nacional y extranjera, legislación constitucional y ordinaria nacional e internacional, sobre el tema de el arbitraje en los conflictos colectivos de carácter económico social. Para tales efectos, los métodos en referencia empleados fueran el analítico, con el propósito de analizar minuciosamente el objeto de estudio; el sintético, para llegar a las particularidades en forma más amplia, respecto de la institución del arbitraje; y el inductivo, para establecer y proporcionar la posible solución a la problemática.

Para su desarrollo, esta tesis quedó estructurada en cuatro capítulos, de la siguiente forma: En el primer capítulo, se aborda el derecho colectivo de trabajo; en el segundo capítulo, se estudian los métodos alternativos de resolución de conflictos en la doctrina y en la legislación; el tercer capítulo, contiene el arbitraje en la doctrina y en la ley; y en el cuarto capítulo, se hace un análisis de la regulación del arbitraje en los proyectos del código procesal general y el código procesal del trabajo, para con ello finalmente presentar un análisis crítico de el arbitraje en los conflictos colectivos de carácter económico social y la necesidad de sustituirse por otro procedimiento en las disposiciones legales.

## **CAPÍTULO I**



### **1. El derecho colectivo del trabajo**

Es una rama del derecho del trabajo, que se refiere a un conjunto de normas, principios e instituciones que regulan exclusivamente las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. Además, éste establece los mecanismos para que ambos sujetos organizados puedan defender sus derechos en su beneficio.

#### **1.1. Breves antecedentes históricos**

El trabajo se considera como un esfuerzo humano, de carácter físico y mental, y que por la realización de dicha actividad, se genera una remuneración; en sus elementos personales el trabajador y el patrono; el primero, es la persona que presta sus servicios o realiza una obra determinada, a cambio de una retribución; el segundo, es quien posee los medios de producción pero necesita de ellos para conformar una empresa o una institución de bienes o servicios, que generen utilidades que permitan obtener ganancias, pagar los salarios y cumplir con las obligaciones que les corresponden.



Dicha actividad, tiene dos enfoques, desde el punto de vista del hombre, en el plano individual y desde una perspectiva de la colectividad de trabajadores; en la misma forma, sucede en el caso de la parte patronal. En el primer aspecto, se interpreta el derecho como individual del trabajo; y en el segundo, como colectivo del trabajo.



Históricamente, su evolución ha existido a través de las diversas etapas de la humanidad, tal y como la nueva sociedad lo hace; es decir, que con la implementación de la máquina durante la revolución industrial, así como de la introducción de la tecnología en los años ochenta a la fecha, este ha tenido primordiales innovaciones, como puede determinarse en el caso de la utilización de los instrumentos de trabajo y la forma de producción. Así también, en materia de asociación, ha existido un aumento, puesto que efectivamente aquellos han consentido la necesidad de agruparse, para que de manera colectiva, se garanticen las garantías que durante muchos años han sido otorgadas a través de distintas batallas políticas por medios de conflictos.

En Guatemala, este tema, se ha concebido, de tal manera, que tuvo su origen con el surgimiento de las formas de organización sindical, que en primera instancia, se consistieron en mutuales, asociaciones de esta índole que existieron en la época de los años treinta y cuarenta; además, se fortaleció aún más con el auge internacional que tuvieron éstas y que con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual se instauró como la normativa que imperaba en ese entonces, y también con la apertura legal en la Constitución de este

país, que provoca una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos proplamente dichos.



Por ello, se puede inferir que los sindicatos conforman la organización fundamental para el surgimiento y perfeccionamiento del derecho colectivo del trabajo.

## **1.2. Concepto**

El derecho colectivo del trabajo, se considera como una rama del derecho del trabajo y que constituye un conjunto de normas, principios, instituciones que rige exclusivamente la actividad creadora del hombre dentro de sus relaciones con otros, y que éstos a su vez, generan con los patronos, por ello, cuenta también con sus principios especiales que se describirán más adelante.

Guillermo Cabanellas, al abordar el tema indica que el derecho colectivo del trabajo es el que: "dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él

las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción".<sup>1</sup>



Para Mario de la Cueva, el derecho colectivo del trabajo constituye: "Un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Agrega este tratadista, que desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales".<sup>2</sup>

Es decir, según los autores mencionado es una institución que cuenta con sus propios principio y normas que se utilizan para regular y proteger las relaciones entre patronos y trabajadores en interés y beneficio de todos ellos o de grupos profesionales; así como, la forma de organizarse en asociaciones, para luchar por niveles decorosos de existencia en el presente y en el futuro, donde ellos puedan disfrutar de un desarrollo económico y social, a través de las negociaciones, convenios o pactos colectivos, huelga, conciliación y arbitraje.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 232.

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. *Nuevo derecho mexicano de trabajo*. Pág. 643.

### **1.3. Principios que Informan el derecho colectivo del trabajo**



Así como existen principios de la ciencia del derecho en general, que abarcan cualquier área jurídica, también existen los propios de cada rama, por lo que éstos no pueden identificarse con los convenientes de una disciplina en particular.

Los principio del derecho del trabajo, por definición se aplican a una rama específica denominada derecho colectivo del trabajo y no se utilizan para las otras ramas del derecho.

Los principios son: “Los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.<sup>3</sup>

El profesor uruguayo América Plá Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios diciendo que, “son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 53.

<sup>4</sup> *Ibid.* Pág. 54.

De lo anterior, se puede inferir que éstos sirven de inspiración o información de la norma y que debe de tomar en cuenta el órgano facultado de emitir las leyes, en este caso, la potestad legislativa corresponde al Congreso de la República de Guatemala, compuesto por diputados electos por el pueblo, quienes son los encargados de aprobar las leyes necesarias para dar solución a los distintos problemas y necesidades que afronta la sociedad guatemalteca.



Dentro de los principios que rige el derecho colectivo del trabajo, se encuentran los siguientes:

- a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra; es decir, el patrono, en situación de decadencia, una desventaja material. Éste tiene relación con el principio de tutelaridad, porque pretende equiparar esa desigualdad, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en este último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora



Además, el sustentante considera que éste tiene estrecha relación con el principio de tutelaridad, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Por lo tanto, estas leyes, tienen un carácter conciliador y deben ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase trabajadora, que numéricamente constituyen un mayor sector de la población que labora en distintas actividades, y otro gran número pero en un menor porcentaje, lo constituyen los patronos. Por ello, podría establecerse que el principio de tutelaridad, pretende hacer

valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el particular.



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

d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho del trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, esa desventaja material, se nivela con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo rigen, siendo tutelar, que se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el mismo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En ese sentido, cabe señalar que en relación a que el trabajo lo constituye un numeroso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa urbe de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal

protección se ve reflejada en las leyes, que compete al juez aplicarlas, en momentos de conflictos.



e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social

A criterio del sustentante considera que al decir, que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, la que trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un estado de derecho. Dentro de las características de éste, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, y que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos. Con lo anterior, hace posible que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo del trabajo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.



#### **1.4. Fines del derecho colectivo del trabajo**



El autor Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes<sup>5</sup>:

a) “La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones”

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

b) “La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo”

---

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 53.



Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción de éste, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacional por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados, su fortalecimiento y reconocimiento.

c) "La justicia social"

Según el diccionario ésta se constituye en "una expresión muy usada en política, sociología y derecho del trabajo para significar una tendencia doctrinal y práctica encaminada a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura y proscribiendo aquellos privilegios de las clases financieramente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales".<sup>6</sup>

De lo anterior, se puede deducir que ésta va encaminada a resguardar a aquellas personas que se encuentran en una situación difícil, económicamente hablando,

---

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 411.

gestionando enaltecer su nivel de vida y cultura y que puedan obtener un desarrollo económico, político y social justo, para disminuir esa diferencia.



La Constitución Política de la República de Guatemala, vigente a partir del catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis, en su sección octava –trabajo- establece que el derecho al trabajo entendiéndolo como tal. “Es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Por ello, la justicia absoluta es una idea irracional, porque es difícil de alcanzar, se ha dicho también que es una ilusión del hombre, de la humanidad. Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo, bajo otras es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo relativa, no absoluta, porque esta no existe.

Entre los principios de justicia social enumera los siguientes:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

c) **Todo trabajo será equitativamente remunerado;**

d) **Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;**

e) **Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;**

f) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;**

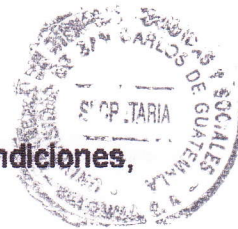
g) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;**

h) **Fijación de la jornada de trabajo;**

i) **Derecho de descanso semanal remunerado;**

j) **Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas;**

k) **Obligación del empleador a pagar aguinaldo;**



**l) Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad;**

**m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;**



**n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos;**

**o) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;**

**p) Obligación del empleador a otorgar una prestación postmortem;**

**q) Derecho de sindicalización y de huelga;**

**r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores; y**

**s) Tutelaridad de las leyes de trabajo.**

De lo antepuesto se puede comprobar que éstos son derechos que están plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, para garantizar, proteger y velar porque no sean quebrantados en perjuicio de los trabajadores, sino que sean de beneficio a todos ellos.



### 1.5. Funciones de los principios del derecho colectivo del trabajo

El tratadista De Castro, citado por el Autor Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios informadores del derecho colectivo del trabajo, e indica que:

- a) “Los principios del derecho colectivo del trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Inspiran una función normativa, que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencias de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Función interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete”.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 77.

En este aspecto, se estima que esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de las normas laborales; es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma, y otros que sean más útiles para el intérprete. Puesto que, no siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

Del presente tema, desarrollando en este capítulo se puede instituir, que el derecho colectivo de trabajo, es aquel que contiene normas, principios e instituciones que regulan y protegen las relaciones entre patronos y trabajadores, pero no de manera individual, sino en interés común a todos ellos o grupos profesionales; así como, la forma de asociarse para defender sus derechos en su beneficio, a través de los distintos acuerdos o convenios que éstos celebran, para mejorar las condiciones laborales de la empresa o institución y obtener ingresos económicos que les permitan un nivel de vida mejor. Es decir que los principios de éste, son aquellos que los legisladores deben de tomar en cuenta para la creación de las leyes, que mejoren las relaciones de ambos sujetos. Dentro de sus fines principales está la unión de éstos en agrupaciones, organizaciones y asociaciones, mismos que se encuentran contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala como el derecho de asociación, de huelga y de organización.

## CAPÍTULO II



### **2. Los métodos alternativos de resolución de conflictos en la doctrina y en la legislación**

Todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables, por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos desafíos con la finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, ello con el objeto de no llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.

#### **2.1. Antecedentes**

El antecedente más inmediato de éstos lo conforman las discrepancias que existen entre personas o entre grupos. Así también, se ha estimado que se denominan alternativos, porque a lo largo de la historia se han señalado como medios de resolución de problemas, los judiciales en específico; los cuales a la fecha, no han tenido efectiva aplicación en cuanto a resolver los mismos, y hace que se generen otros, como por ejemplo, el no atender a tiempo determinado asunto, que pudo haber sido mediado o



conciliado, el tiempo que duran los procesos, pese a que la ley faculta al juzgador para que en cualquier estado del proceso, pueda aplicar la conciliación.



En materia laboral, se puede fundar que el conflicto, se determina por una controversia entre una pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta ajena; lo que repercute de forma indiferenciada sobre una colectividad de éstos; es decir, concurre un interés colectivo de clase, de grupo, de categoría. En la práctica, su distinción con los problemas plurales, que también afectan a varios afanosos, es difícil; sin embargo, en éstos el interés controvertido es una simple suma de intereses individuales.

Por razón de su objeto, los conflictos colectivos pueden ser de dos tipos: En primer lugar, jurídicos o de interpretación, cuando derivan de discrepancias a causa de la exégesis o aplicación de una norma estatal, convenida o uso empresarial, por lo que su solución debe ser conforme a derecho. En segundo término, de intereses, de reglamentación o económicos, cuando pretenden la creación, modificación o sustitución de una norma; de ahí se deriva que su solución resida en la ponderación de los intereses contrapuestos.

Las medidas de conflicto colectivo son medios de presión unilaterales de los sujetos en desigualdad con la finalidad de conseguir una solución favorable a sus propios intereses. En ese sentido, la ley reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios



a adoptar medidas de problemas agrupados, remitiéndose a una futura ley para su desarrollo. Este erguido está limitado por el respeto al funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Por parte de los trabajadores, cabe destacar las siguientes medidas: La huelga, recogida en la ley como derecho fundamental, que consiste en el cese del trabajo; durante la misma pueden existir grupos de éstos que informan sobre los motivos de la huelga y pretenden persuadir a quienes no la secundan; el boicot, que consiste en el intento por parte de ellos de impedir las relaciones comerciales de los empresarios en conflicto con terceros; y el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, de reunión y manifestación.

Por medio del empleador, fundamentalmente, son las siguientes: El cierre patronal o clausura temporal del centro de trabajo; el ejercicio del poder de dirección de éste a través de políticas de movilidad de trabajadores, retribuciones, sanciones, premios; y el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, reunión y de manifestación.

En la legislación guatemalteca existen diferentes referencias o mecanismos pacíficos de solución de los conflictos colectivos. Éstos pueden ser: Extrajudiciales o judiciales; los procedimientos aludidos, pueden solucionar tanto diferencias combinadas jurídicas como de intereses, así como solventar conforme a derecho o a equidad. Por ello, se

pueden instrumentalizar mediante la negociación de las partes en aprietos sin intervención de un tercero autocomposición, o con la participación de un mediador heterocomposición. En este último caso, se distinguen según la actuación que lleve a cabo este sujeto: La conciliación, cuando se limita a propiciar el diálogo entre las partes; la mediación, en la que, además de acercar a los sujetos, propone posibles soluciones al problema; y el arbitraje, donde el intermediario dicta un laudo arbitral que pone fin a la controversia.



## **2.2. La negociación**

Se constituye en una forma principal y primaria o bien primitiva de resolver las controversias de manera pacífica y voluntariamente por las partes, y permite llegar a un acuerdo extrajudicial. En relación a ello, se ha dicho que ésta no es en sí un mecanismo de resolución de conflictos, sino es una parte de la conciliación.

Al respecto Cabanellas expresa que: "Es un proceso voluntario usualmente informal no estructurado, al que las partes recurren para lograr un acuerdo mutuamente aceptable, no interviene un tercero neutral, las partes en la disputa pueden o no designar abogados, puede realizarse inclusive, sin que estén presentes las partes, por teléfono o por correspondencia".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 434.

Es decir, que ésta constituye una forma primaria e informal para la resolución de conflictos, y que como ha quedado establecido, no necesita de un tercero que intervenga sino por el contrario las partes de manera voluntaria, deciden discutir sus intereses y concluir ellos en un proceso de negociación que conlleve el arreglo del apuro o divergencia que se haya generado.



### **2.2.1. La negociación colectiva**

Son las negociaciones entre empresarios y trabajadores, normalmente representados mediante un sindicato, sobre los términos y condiciones de trabajo. El convenio versa sobre salarios, número de horas de trabajo, margen de beneficios, seguridad en la labor y otros temas relacionados con las situaciones laborales. Se pueden negociar todos estos temas o sólo algunos de ellos. Además, de los delegados de los empresarios y las asociaciones a veces también participan mediadores privados y funcionarios del gobierno, sobre todo cuando afecta a una industria vital. La que surgió en el Reino Unido en el siglo XIX, es actualmente un aspecto esencial del movimiento sindicalista y una práctica aceptada en casi todos los países industrializados.

## **2.2.2. La negociación en la vía directa**

Es un procedimiento de autocomposición por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio. A lo anterior, se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o convenio combinado, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*.

De acuerdo a la legislación guatemalteca, es la forma para solucionar los problemas combinados de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de mediadores, tratan de llegar a alianzas agradables para los implicados, suscribiendo, bajo castigo de ineficaz un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio agrupado.

## **2.3. La mediación**

Ésta es una forma alternativa de resolver conflictos y que se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, a juicio de quien escribe, únicamente tal y como se concibe en



el Código Procesal Penal, toda vez que en el ámbito civil y mercantil, así como en lo laboral, se ha conceptualizado únicamente la conciliación, también como otra forma alternativa de resolver conflictos.



En aplicación de la ley resulta sumamente importante en cuanto a la efectividad de las opciones de solucionar problemas; como ésta, la intervención de un tercero, que puede ser el juez o el mediador, como se denomina, porque es ante él que se plantean a diario las necesidades de carácter jurídico que las partes involucradas no han podido resolver de manera pacífica.

Según el Diccionario de la Lengua Española, mediar es: "Interponerse entre dos o más que ríen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad". El Diccionario de Derecho Usual del autor Guillermo Cabanellas indica: "Que mediar es avenir, conciliar, intervenir, en un conflicto internacional para obtener un arreglo que satisface parcialmente a ambas partes, mediación es participación secundaria en un negocio ajeno a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados".<sup>9</sup>

De lo anterior, se puede determinar que es utilizada para intervenir o interponerse entre dos o más personas que pelean o luchan, gestionando para mediarlos y acoplarlos en afecto, también se da en un compromiso para obtener un arreglo que compensa

---

<sup>9</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 367.

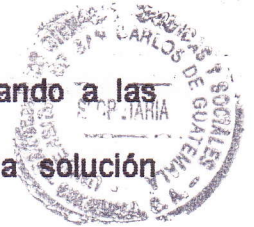
parcialmente a ambas partes; y es colaboración accesoria en una acción extraña con la finalidad de facilitar alguna ayuda.



Es un mecanismo que más ha sido utilizado por el derecho y por ello reviste singular importancia, tomando en consideración que ésta constituye un proceso de cooperación con el cual se persigue la solución de un conflicto que presentan dos personas, es importante la intervención de una tercera que con su carácter imparcial y solicitada por las partes, pueda ayudar a encontrar una solución amigable y satisfactoria para los intereses. Al respecto, conviene citar al autor Jean Francois Six cuando hace una clasificación en cuanto a los tipos de mediación, los cuales son:

- a) "Mediación creadora: Que tiene como objeto suscitar entre personas o grupos, vínculos que no existían con anterioridad con los cuales se persigue beneficiar a cada uno.
  
- b) Mediación renovadora: Que permite mejorar entre dos individuos o agrupaciones los vínculos ya existentes, pero que estaban distantes o indiferentes, como el caso de los conflictos matrimoniales.
  
- c) Mediación preventiva: Que consiste en tratar divergencias que comienzan a gestarse, para evitar que ocurra o surja el conflicto.

- d) **Mediación curativa:** Que responde a un problema existente ayudando a las sujetos o gremios implicados a encontrar por ellos mismos, una solución satisfactoria”.<sup>10</sup>



El mismo autor, sostiene también: “La mediación es un procedimiento no adversarial en el que un tercero neutral que no tiene poder sobre las partes, ayuda a éstas a que en forma cooperativa encuentren un punto de armonía en el conflicto. El mediador induce a los interesados a identificar los puntos de la controversia a reconocer sus intereses por encima de las posiciones a explorar fórmulas de acuerdo que trascienden el nivel de la disputa, a tener del problema una visión productiva para ambas, la confidencialidad es una característica definitoria de esta técnica. Es flexible, no vinculante y el intermediario imparcial facilita las negociaciones entre los que intervienen. Una característica sobresaliente es su capacidad para ampliar los términos del convenio que pueda poner fin a la contrariedad, más allá de las cuestiones jurídicas implicadas en la controversia”.<sup>11</sup>

De conformidad con los autores aludidos, se puede inferir que es un mecanismo o procedimiento que persigue la solución de un conflicto que presentan dos o más personas, donde es importante la intervención de una tercera que con su carácter ecuánime y requerida por las partes, pueda ayudar a localizar una tramitación amigable

<sup>10</sup> Francois Six, Jean. **Letems de mediateurs**. Pág. 34.

<sup>11</sup> *Ibid.* Pág. 19



y satisfactoria para los que intervienen, el mediador estimula a los interesados a identificar los puntos de discusión y a reconocer sus intereses.



Dentro de las características, se encuentran:

- a) Tiene un carácter global, porque encierra todos los puntos que se encuentran en discordia entre las personas y tratando de resolverlos.
  
- b) Debe ser solicitado por las partes, designando a un individuo, o estando satisfechos con la intervención del sujeto que es sugerido por ello, deben dar su consentimiento y la mediación tiene la característica que es voluntaria o consensual puesto que para el caso de Guatemala, existe el servicio del centro de mediación; sin embargo, en el plano estatal, también los jueces tienen la facultad conforme a la ley de mediar.
  
- c) Puede ser conveniencia de los que intervienen, de manera cerrada, cuando lo discutido en las sesiones de intervención quedan con carácter confidencial, tomando en cuenta que éstos escogen sobre una base voluntaria, también puede ser abierta, cuando el mediador puede informar al magistrado de la causa, produciendo un informe en el caso que no lleguen a un acuerdo.



d) Debe ser bilateral, es decir, las partes deben hacerse concesiones recíprocas para llegar a un acuerdo.

e) Es informal, tomando en consideración que no existen muchas reglas de procedimiento, ya que el éxito se debe en particular a la habilidad del mediador para encontrar la fórmula capaz de satisfacer a los individuos en conflicto, el planteamiento del problema, la actitud adecuada y la postura razonable de cada uno de ellos.

#### **2.4. La conciliación**

Dentro de sus antecedentes históricos se puede mencionar que: "Hay autores que encuentran el origen histórico de ésta en las XII tablas que en cierto pasaje dan fuerza de ley a lo que las partes convinieran entre sí evitando el camino para celebrar juicio. Para otros, el acto de conciliación nació en Grecia y en Roma donde se encuentran vestigios que responden a la misma finalidad de impedir conflictos. En Roma la ley de las XII tablas es uno de sus textos que le dan fuerza obligatoria a lo que acordaran los interesados al ir a juicio. Su origen se indica que fue en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, la cual se estima que es precursora para la adopción de ésta. Voltaire, decía: La mejor ley es la más excelente uso, el más útil que yo haya visto

jamás esta en Holanda, cuando dos hombres quieren litigar el uno contra el otro son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, hacedores de la paz".<sup>12</sup>



De lo preliminar, se puede deducir que ésta se practicaba en la antigüedad con la finalidad de frenar conflictos, ya que cuando dos o más personas pretendían reclamar, eran forzados a acudir ante un juzgado compuesto de consejeros pacificadores y lo que allí se resolvía constituía fuerza obligatoria a lo acordado por ellos.

Las cuestiones litigiosas que se suscitan dentro de la rama social del derecho pueden solucionarse a través de una concreta negociación entre las partes, que es a lo que se le denomina auto composición. La intervención de terceros puede consistir, si el procedimiento es extrajudicial, en conciliación, mediación o arbitraje; y si es judicial, en el correspondiente proceso ante los tribunales de trabajo y previsión social.

De los tres medios de solución extrajudicial que han quedado indicados, es en el de conciliación donde el mediador o mediadores tienen una menor intervención, ya que su única misión consiste en estar presentes para mantener el orden en las discusiones e intentar aproximar las posturas de las partes sugiriéndoles, si es preciso, soluciones equitativas, para que puedan cerrar el acto con avenencia.

---

<sup>12</sup> Ramírez García, Mario Efraín. Tomado de la necesidad de regular la conciliación y la mediación en la solución de conflictos laborales en lo administrativo. Pág. 33.



Las formas de tratar de resolver las controversias entre las personas, quizá ha existido desde siempre. Por eso se ha señalado en muchos casos, cuando se refieren a los antecedentes de los métodos alternativos de resolución de conflictos, con la auto composición, la amigable composición, la Intervención de un tercero conciliador o mediador, o amigable componedor. Dentro de esto también cabe referirse a la negociación, como una forma de convenir. Las formas de resolución de conflictos más conocidas, son la mediación y la conciliación, si bien, ambas entre si son parecidas, tienen sus pequeñas diferencias.

Ésta es una institución, que a pesar de que se ha establecido en la ley desde los tiempos en que estas fueron creadas, como por ejemplo, la contenida en el Artículo 97 del Código Procesal Civil y Mercantil se establece desde los años sesenta y que rige para los procesos civiles, de familia y laborales.

La Real Academia Española define la palabra conciliar como: "Conformar dos, o más proposiciones, o doctrinas al parecer contrarias".<sup>13</sup> Guillermo Cabanellas, define la conciliación así: "Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito y agrega que procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar".<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario de la real academia española*. Pág. 1,387.

<sup>14</sup> Cabanellas. *Ob. Cit.* Pág. 321.

También, conforme el diccionario significa: "1. Acción de conciliar. 2. Efecto de conciliar. 3. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. 4. Favor o protección que uno se granjea. 5. Acto de, der., intento de llegar a un acuerdo entre las partes en litigio para evitar la demanda judicial".<sup>15</sup>



La palabra conciliación proviene de conciliar, de llegar a un arreglo. Según Andrés De La Oliva: "Es un instituto jurídico tendente a evitar, mediante acuerdo previo concluido en la presencia de un juez o autoridad, que se produzca (o, excepcionalmente, que siga adelante) entre varios sujetos un proceso jurisdiccional sobre asunto litigioso civil. La conciliación, cuyo intento previo (antes de interponer demanda) era, en general, un requisito de procedibilidad, hoy es potestativo, en la jurisdicción civil. Existe también conciliación en lo laboral. Constituye requisito de procedibilidad, en el proceso penal".<sup>16</sup>

En cuanto al arreglo laboral se dice que se trata de un sistema de avenencia especial que: "Tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido sobre todo en el caso de huelga".<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Espasa Calpe. Diccionario enciclopédico. Pág. 431.

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 433.

<sup>17</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 344.

Para el autor mexicano Alberto Trueba Urbina: "Ésta tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, función que la doctrina llama de autocomposición frente a la heterocomposición, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento".<sup>18</sup>



El citado autor, afirma también: "La conciliación suele estar incorporada a los Códigos Procesales como el caso del Código Procesal Civil y Mercantil, como una facultad del juez, quien puede en cualquier momento del proceso o antes de iniciarse, convocar a las partes para intentar un avenimiento entre ellas. Tal actividad puede ser desempeñada por autoridad administrativa o por un tercero neutral. No tiene forma ni estructura, el conciliador puede proponer fórmulas que considere razonables para que las partes satisfagan sus pretensiones. Al conciliador se le llama también facilitador".<sup>19</sup>

Según los escritores aludidos, ésta es una acción, arreglo o avenencia de las partes en un acto, previo a la iniciación de un litigio, con el objeto de evitar el juicio que una de ellas quiere entablar o para impedir la demanda, mediante acuerdo previo concluido ante la presencia de un juez o autoridad; es decir, que frena la realización de un problema o a solucionar el ya existente, sobre todo en el caso de holganza; además, tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre los interesados ya que son ellos mismos quienes logran su conveniente avenencia; y esta incorporada en las leyes procesales, como una potestad del juzgador, quien puede en cualquier instante del

---

<sup>18</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 344.

<sup>19</sup> *Ibid.* Pág. 344.

litigio o antes de iniciar, citar a éstos para pretender un convenio; dicha diligencia se puede llevar acabo administrativamente o por un sujeto imparcial.



En ese sentido, es el llamamiento en la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

Esta institución, ha venido adquiriendo importancia incluso en el proceso civil. Sin embargo, puede afirmarse que la avenencia es típica del proceso de trabajo, si no por su exclusividad, sí por la importancia que reviste, y por los fecundos frutos que a diario produce.

Por lo tanto, en el arreglo debe predominar según la opinión de la mayoría de tratadistas, un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de disputa sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, el juez debe actuar en esta etapa más como arbitro que como enjuiciador. Es así, que es indudable que esta fase con la cual puede terminar el juicio con un mínimo de tiempo, menos energías gastadas y una reducción de razonamientos entre trabajadores y patronos, es de una importancia innegable para los dos estratos sociales que intervienen en la producción.

### **2.4.1. Características**



Dentro de sus características se encuentran las siguientes:

- a) Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo;
- b) Puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo;
- c) Aún cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no procluye hasta antes de dictarse sentencia;
- d) En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, pero sí puede hacerlo respecto a las pretensiones;
- e) En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones;
- f) En caso de incumplimiento, el acuerdo constituye título ejecutivo; y



- g) La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución del proceso civil.



#### **2.4.2. Naturaleza jurídica**

Doctrinariamente se ha establecido que puede ser convencional o legal. La primera, es cuando las partes han suscrito voluntariamente un acuerdo para someter sus desavenencias a un conciliador; y la segunda, cuando tiene su base en normas jurídicas tal como se establece en el Código de Trabajo. En cuanto a sus características singulares, se encuentran:

- a) La conciliación es un sistema de solución de conflictos.
- b) La intervención de las partes del conflicto es decisiva en el acuerdo, no en la misma forma en que lo es en los otros sistemas, sino en cuanto a que a ellas les corresponde aceptar o no la solución; y por consiguiente, decidir el asunto de manera muy directa. El órgano conciliador es la persona que actúa con tal carácter, ya que en nombre propio o como miembro de la entidad a quien se haya atribuido tal función, se dedica a aproximar a las éstas, facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin a sus diferencias y con ello al problema existente.

c) La función del conciliador tiene mucha similitud a la que ejerce el moderador, siendo su fin primordial llegar a un arreglo.



El derecho del trabajo es eminentemente conciliatorio, y es aquí en donde se considera que la función del juez es esencial para aplicar normas tendientes a la conciliación y la mediación, puede existir algún perjuicio aunque el trabajador lo acepte, precisamente en cuanto al pago de las prestaciones laborales a que tiene derecho y que por mandato legal y constitucional son irrenunciables; sin embargo, por tener ese carácter conciliatorio, específicamente en lo procesal, se regula en el Artículo 340 del Código de Trabajo que textualmente prescribe: "Planteada la reconvencción el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifiesta su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar. Contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

### **2.4.3. Clases**



Existen las siguientes clases de conciliación:

- a) **Total**, cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado el juicio;
- b) **Parcial**, cuando la avenencia se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones, caso en el cual terminará el proceso únicamente en cuanto a éstas y proseguirá sobre las reclamaciones no acordadas;
- c) **Judicial**, cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de una causa ordinario o aun con entera independencia de él; y
- d) **Extrajudicial o administrativo**, cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo o ante un inspector del ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenios judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo.

#### **2.4.4. Oportunidad**

Como se dijo al principio, la etapa del llamamiento a conciliación es obligatorio en la primera audiencia, una vez que se haya contestado la demanda o la reconvencción en su caso, o cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión. Es decir, que no es sino hasta después de contestada la demanda, de interpuestas las excepciones y la reconvencción en su caso, que tanto el juez como las partes están en posibilidad de formarse una idea clara del asunto con sus circunstancias y alcances peculiares, pudiendo en consecuencia hasta ese momento proponer fórmulas de arreglo equitativas y ajustadas a la realidad del caso.

Sin embargo, del hecho que el Artículo 340 del Código de Trabajo señale un momento especial para ingresar al arreglo, no debe tomarse que solamente ésta es la única ocasión para hacerlo ya que el juez o los interesados tienen la facultad para promover el avenimiento mientras no exista sentencia definitiva; en consecuencia, durante toda la sustanciación del juicio podrá celebrarse.

#### **2.5. Procedimiento de conciliación**

Se inicia el procedimiento en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, pero se hace necesario que previamente se haya agotado la vía directa o el arreglo directo. Tal como

lo regulan los Artículos 51 y 374 del Código de Trabajo, o bien el Artículo cuatro de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.



El juez debe dar cumplimiento a lo que preceptúa en el Artículo 379 del Código de Trabajo, y para poder conformar el tribunal de conciliación, que se integra con delegados de la parte patronal, representantes de la parte laboral o trabajadora, así como el magistrado que lo preside, cumpliendo con los requisitos que establecen los Artículos 295 y 296 del Código de Trabajo, y 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El tribunal de conciliación, una vez se encuentren resueltos los impedimentos o recusaciones que se hubieren presentado en su caso, deben emitir resolución por medio de la cual se declara competente para conocer el conflicto colectivo y convoca a los que intervienen para la comparecencia pertinente, verificándose dentro de las treinta y dos horas siguientes, de conformidad con lo que regula el Artículo 385 del Código de Trabajo. La forma en que procederá debe sujetarse a los requisitos mínimos que establece el cuerpo legal mencionado, y en cuanto a las facultades discrecionales en cuanto al diligenciamiento de la prueba, a la solicitud de dictámenes de expertos.

Después de escuchar las argumentaciones expuestas en forma separada a cada delegación de los trabajadores y de los patronos, y teniendo la convicción de que podría producirse una forma de acuerdo, procederá a deliberar y a formular las bases de un

posible arreglo, que consisten en recomendaciones que se hacen a las partes, quienes decidirán si han llegado a un pacto o bien por no haberse aceptado las recomendaciones, ni haberse convenido en someter la disputa al arbitraje voluntario, se hará constar mediante informe que debe remitir a la Inspección General de Trabajo.



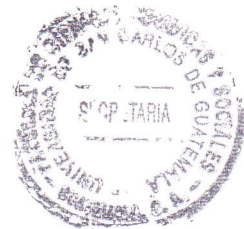
Del presente capítulo, se puede deducir que las formas de tratar de resolver las controversias entre las personas, quizá ha existido desde siempre; en la antigüedad cuando los individuos no lograban ponerse de acuerdo se buscaba otra forma de solución, lo que dio origen a regular otros mecanismos. En materia laboral todo problema lleva consigo un escenario de disputa, de discrepancia, de discusión entre patronos y trabajadores, circunstancias que en algunos asuntos lleva a pugnas cuyos resultados son lamentables, por lo que, se han examinado las formas de impedir dichas provocaciones con el propósito de que éstos retornen a la naturalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.

Entre los métodos alternativos se encuentran: La negociación, que constituye una forma principal e informal para la resolución de conflictos, que no necesita de un intermediario que intervenga, sino que las partes de manera voluntaria, resuelven discutir sus intereses y concluir en un proceso de negociación que conlleve el arreglo de la diferencia que se haya creado; la mediación, es otro procedimiento o mecanismo que establece un proceso de cooperación con el cual se persigue la solución de una dificultad que presentan dos o más personas, es importante la intervención de un

tercero que con su carácter imparcial y requerida por los interesados, pueda ayudar a encontrar un medio amigable y satisfactorio; y la conciliación, que es el llamamiento en la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión, gestiona el avenimiento de las personas, proponiéndoles una fórmula equitativa de arreglo, que puede culminar eventualmente en un pacto que ponga fin al juicio; su procedimiento se inicia en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, pero es necesario haber agotado la vía directa o el arreglo directo; debiéndose conformar el tribunal de conciliación, y una vez se encuentren resueltos los impedimentos o recusaciones que se hubieren presentado, deben emitir resolución por medio de la cual se declara competente para conocer el problema y convoca a los individuos para la comparecencia oportuna, después de oírlos en forma separada y teniendo la convicción de que podría producirse una forma de acuerdo, procederá a deliberar y a formular las bases de un posible arreglo, quienes decidirán si han llegado a un convenio o no, o bien la negativa en someter la disputa al arbitraje voluntario; lo que se hará constar mediante informe y deberá remitirse a la Inspección General de Trabajo.



## CAPÍTULO III



### 3. El arbitraje en la doctrina y en la ley

Éste es un procedimiento por el cual las personas individuales o jurídicas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios mediadores las cuestiones litigiosas, nacidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho. Se diferencia de la transacción, pues en realidad se trata de un juicio, pese a no celebrarse ante los tribunales, ya que las personas no resuelven sus diferencias mediante recíprocas concesiones, sino encargan a un tercero la decisión. Por ello, la resolución adoptada por los árbitros se denomina laudo arbitral y tiene la eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutables de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia.

Este proceso, puede ser de derecho, cuando los árbitros fallan de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser letrados en ejercicio, o de equidad, si resuelven de acorde con su leal saber y entender y sin sujeción a trámites, debiendo tan sólo dar la oportunidad a las partes para ser oídas y presentar las pruebas que estimen convenientes, para lo que basta que sean personas naturales que se encuentren, desde su aceptación, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el primero, el fallo tiene el mismo valor que una sentencia de instancia y puede ser objeto de recurso en cuanto



al fondo, mientras que en el segundo, el veredicto es el de una resolución definitiva.



La forma más habitual de establecerlo es mediante el convenio arbitral, por el que las partes expresan su voluntad inequívoca de someter a este tipo de solución todas o algunas de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir de determinadas relaciones jurídicas. Sin embargo, no suelen ser objeto de arbitraje, salvo contadas excepciones, ni se incorporan en el acuerdo, aquellas cuestiones sobre las que haya recaído una resolución judicial fija y decisiva. En este arreglo, deberá establecerse un procedimiento para la designación de un número siempre impar de árbitros, aunque sea la designación de un tercero quien los nombre.

En el derecho internacional, es un método muy frecuente e importante para la salida pacífica de los conflictos, tanto en la esfera privada, como en la pública. En el contorno de la privada, el interés por éste se debe, entre otras causas, a su mayor celeridad a la hora de resolver los problemas, al desconocimiento de los jueces nativos de las dificultades derivadas del tráfico mundial y a la desconfianza de los operadores universales en las jurisdicciones nacionales, demasiado apegadas a los sistemas estatales, lo que conlleva un resultado poco previsible. En el ámbito de la pública hay que destacar los convenios de La Haya de 1899 y 1907 y su continuada aplicación en un espacio, -la comunidad cosmopolita-, en el que muchos Estados sostienen que: "Todo juzgado preconstituido es un tribunal mal constituido". Así, entre los casos



modernos más celebres se pueden citar el de la delimitación de la frontera entre Guinea y Guine-Bissau (1985), el referido a la interpretación del pacto aéreo entre Francia y Estados Unidos (1978), el que delimita la plataforma continental entre Francia y el Reino Unido (1977), y el caso del canal de Beagle entre Argentina y Chile (1977), por ejemplo. En este último, la intervención arbitral del Estado Vaticano evitó una guerra.

### **3.1. Antecedentes**

Es una vieja institución jurídica, que se registra en la historia antigua como un medio avanzado de autocomposición. En relación a ello, la mitología griega ya alude a ésta; además, en citas del Génesis se mencionan prácticas arbitrales en el pueblo hebreo y posteriormente bajo la advocación de Moisés, patriarca de los judíos, se establece la práctica de los juicios arbitrales, cuyo ejercicio estaba confiado a la justicia de los diez, así es como se ha denominado porque lo integraban diez miembros de la tribu.

En Grecia la Ley de Solón facultaba a los particulares para que pudieran someter sus controversias a la decisión de un tercero, que tenía el carácter de árbitro. En Atenas también, funcionaron los llamados jueces-árbitros, de elección popular y carácter público, que por dichas peculiaridades se asemejaban bastante a los magistrados comunes.

En Roma ya se distingue entre los reguladores *iuris* –que juzgaban de acuerdo con el derecho civil- y otros encargados de impartir justicia según su prudente arbitrio y de nombramiento particular, más asimilados a lo que actualmente se entiende por ordenadores de equidad o amigables componedores.



También, se instituyeron consejeros-arbitrantes, llamados a dictar equidad en casos concretos mediante sorteo efectuado en listas de ciudadanos propuestos para el efecto, siendo muy parecida su naturaleza a la competencia frecuente. En estos jueces-árbitros de Grecia y Roma, se encuentran los antecedentes más remotos de los tribunales de arbitraje en materia laboral que regulan las leyes de Guatemala; Así mismo, en España tanto el fuero juzgo como el fuero real reconocieron esta institución.

Un acontecimiento fundamental, es el que indica que Doña Isabel I, por medio de la real cédula de 29 de marzo de 1503, fue quien implementó por primera vez en España el arbitraje obligatorio; para lo cual, dispuso que todos los juicios deberían ser conocidos y resueltos por las reales audiencias y que únicamente a título excepcional por dificultades para su juzgamiento; toda vez que las mismas podían remitirse al veredicto previa consulta al soberano, disposición que perseguía evitar el abuso de remitir a éste todo tipo de controversias.

Por las características de la simplicidad, rapidez y buena fe, del derecho mercantil, esta institución adquirió rápidamente arraigo en esa disciplina desde la edad media, que se

ha venido acentuando en la época contemporánea con tendencia hacia la internacionalización.



En el derecho internacional público, dicho proceso ha encontrado gran resonancia, rebasando los límites del ordenamiento privado hasta encausarse en la nueva rama de la enciclopedia jurídica que constituye el derecho del trabajo; puesto que si bien en ella sigue siendo objeto de controversia, sobre todo en la modalidad del arbitraje obligatorio.

### **3.2. Concepto**

Doctrinariamente se estatuye que el arbitraje es otro mecanismo de resolver conflictos, quizá el más importante para el comercio mundial; toda vez que éste constituye un sistema bien estructurado en donde participan organismos legitimados tanto nacionales como internacionales, como se expondrá posteriormente.

En virtud de los anterior, se representa entonces un acuerdo que se adopta conforme las circunstancias o el ambiente que se rige por la comercialización universal y que se sabe que en casi todos los países del mundo se han ido recrudesciendo las circunstancias negativas que hagan viable acudir a la vía judicial, por el estancamiento, retroceso, insuficiencia, ineficiencia, o disfuncionalidad notorios de los procesos arbitrales, que no solamente dificultan sino que frecuentemente, impiden a los usuarios del servicio justicia el acceso efectivo a la jurisdicción. Por estas razones, se ha

incentivado el interés en la búsqueda de otras vías alternativas que coadyuven a la solución de las desavenencias, entre las que destaca el restablecimiento de la paz social.



Por eso, se ha considerado como una garantía, y que en el caso de los países que quieran ingresar a la comunidad productiva mundial, por su propia naturaleza, tendría que sustentar un aparato judicial moderno, tal como lo representa el arbitraje.

Por tanto, es un organismo que se remonta a la antigüedad, antes de surgir el asunto territorial ya había surgido el proceso arbitral. Cordón Moreno al respecto sostiene: "Al arbitraje lo precede un pensamiento mas refinado, al abrupto conocimiento monopolizado del ambiente jurisdiccional, el análisis de no pretender ser cerril, sino propositivo, el arbitraje es de especialistas renombrados y justos, al grado que se implementan procedimientos arbitrales en equidad *ex aequo et bono*." <sup>20</sup>

La palabra arbitraje proviene del latín *arbitrari*, que significa juzgar, decidir o enjuiciar una diferencia. Éste se define como: "Un instrumento de impartición de justicia, acordado por las partes, fundamentadas en la legislación que así lo autoriza, alternativo al proceso judicial, en el que un particular, que es investido con facultades jurisdiccionales, resuelve vinculativamente para los contendientes la controversia, con la

---

<sup>20</sup> Cordón Moreno, F. *El arbitraje de derecho privado*. Pág. 32.

colaboración de la autoridad legal para la realización de actos coactivos y de otros señalados en el acuerdo arbitral o en la ley".<sup>21</sup>



Es evidente y realista, determinar que todos los días existe un gran intercambio de bienes y servicios entre proveedores que se encuentran en un país y compradores o adquirientes que se hallan en otro. Con frecuencia, los operadores del comercio realizan sus transacciones a distancia por medio de representantes. La relación personal de antes o en tiempos de antaño prácticamente se ha perdido, lo que obliga a las partes a actuar con fundamento en principios y objetivos de buena fe, y conforme a las prácticas, usos y costumbres internacionalmente aceptadas, necesarios para el buen desarrollo del negocio, es así como surge el arbitraje de la forma como se analizará más adelante.

El profesor Manuel Alonso García, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, expone que: "El arbitraje puede definirse como aquella institución destinada a resolver un conflicto, individual o colectivo, planteado entre sujetos de una relación de derecho y consistente en la designación de un tercero arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la real academia española**. Pág. 214.

<sup>22</sup> Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 239.



Por su parte, Cabanellas lo define como: "Toda decisión dictada por un tercero, **CON TARIA** autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes, por intereses divergentes, han sometido ha su decisión".<sup>23</sup>

Mario López Larrave, sostiene que: "Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos".<sup>24</sup>

Por ejemplo, la Ley de Trabajo de España, expone: Mediante el arbitraje las personas acuerdan expresa y voluntariamente someterse a la decisión de un tercero, y aceptar la solución que éste dicte. Este proceso sólo es posible si lo solicitan las dos partes. El cual implica la intervención de un mediador en el conflicto, cuya decisión resulta obligatoria para las partes, dictando los contenidos del acuerdo.

Según Nápoli: "El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la composición del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo una vez dictado tiene que cumplirse obligatoriamente".<sup>25</sup> En éste un intermediario llamado árbitro, dicta a las personas en

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 506.

<sup>24</sup> López Larrave, Mario. **El arbitraje en centroamérica**. Pág. 13.

<sup>25</sup> Nápoli, Oswaldo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos**. Pág. 234.

conflicto, la solución que éstas deben aceptar con el objeto de resolver sus desavenencias, ya sea en forma facultativa o bien obligatoria.



El mismo autor sustenta que: "Etimológicamente la palabra arbitraje viene del latín *árbit* *it*, que significa el que puede decidir o hacer una cosa sin dependencia de otros".<sup>26</sup> También, se estima que: "El arbitraje es un procedimiento por medio del cual las partes en una controversia acuerdan que ésta sea resuelta por un tercero el arbitro cuya decisión convienen en respetar".<sup>27</sup>

De los escritores antes referidos, se puede prescribir que el arbitraje es una institución, mecanismo o procedimiento que tiene por objeto o destino resolver cierta clase de controversias o conflictos individuales o colectivos íntimamente conectados; los cuales, se someten por disposición de las partes o por la ley al conocimiento y decisión de un arbitro u organismo, que actúa como tercero que no tiene carácter de juez, cuyo laudo una vez dictado tiene que cumplirse obligatoriamente; es decir, que el mediador dicta a los individuos en compromiso la solución que éstos deben aceptar con la finalidad de resolver sus desacuerdos, ya sea en forma voluntaria o bien forzosa.

En materia civil, se establece que el arbitraje es el libre sometimiento de las partes o bien el mandato legal, para ventilar cierta clase de controversias ante personas

---

<sup>26</sup> *Ibid.* Pág. 234.

<sup>27</sup> *Ibid.*



particulares –árbitros-, a fin de que éstas conozcan y decidan de las mismas, ajustándose a las ritualidades del derecho común o bien empleando su prudente arbitrio y acatando, sobre todo, lo dispuesto por los litigantes en el compromiso.



### **3.3. Características**

Dentro de las características fundamentales, se encuentra:

- a) Que constituye un método o mecanismo alternativo de resolución de conflictos.
- b) Que tiene una mayor utilidad en el derecho mercantil y en el derecho laboral.
- c) Puede ser de carácter voluntario u obligatorio.
- d) Es una función por excelencia jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- e) Se define al arbitraje como un procedimiento heterocompositivo extraprocesal.
- f) Se encuentra fundamentado en el principio de voluntad de las partes.

- g) Mediante este procedimiento las partes someten a un particular denominado árbitro sus diferencias, que actuará según sus potestades bajo la tutela del principio *erga omnes*.



### 3.4. Naturaleza Jurídica

Su naturaleza jurídica es controversial, y se tiene conocimiento que no ha habido un acuerdo o uniformidad de criterio al respecto, debido a que no se puede situar específicamente en la tradicional división del derecho positivo, ya sea público o privado, por lo que, su entorno atiende a diversas teorías de las cuales el escritor Díez Picazo sostiene las siguientes:

- a) "La primera de ellas es la privatista o contractualista, equiparándose el arbitraje a un contrato privado, como una manifestación de la soberanía y poder de disposición de las partes sobre sus relaciones jurídicas.
  
- b) La segunda es la jurisdiccional o procesal, que se fundamenta en el carácter del árbitro, al equipararlo en su función decisoria al juez asimilando al laudo con la sentencia, principio aceptado universalmente, sosteniendo entonces que la función interna otorgada a los tribunales instituida por la ley, es ejercida de forma excepcional y temporal por los magistrados privados que son los reguladores. Situación que resulta contradictoria, es cierto que el arbitraje es un proceso, mas

no es un juicio ante la existencia de una controversia, cayendo en el error de la judicialización de éste.



- c) La tercera es la mixta, el arbitraje es en su origen un negocio de derecho privado, como creación de la voluntad de los particulares, pero procesal por las sujeciones y las limitaciones a que esta voluntad es sometida, ante el auxilio del poder judicial por la carencia de coercibilidad, cuando de ejecución obligada se trata".<sup>28</sup>

### **3.5. Finalidades**

La finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje consiste en mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

Además, los conflictos colectivos de carácter económico son de la competencia de éstos en la primera instancia, mientras que los problemas individuales y los combinados de naturaleza jurídica son de la competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>28</sup> Díez Picazo, Gimenez I. y Vegas Torres, J. **Derecho procesal civil. arbitraje.** Pág. 121.

En la segunda instancia, para toda clase de conflictos conocen las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, integrada cada una por tres magistrados y un secretario.



### 3.6. Tipos o clases

No existe un acuerdo uniforme acerca de cuales son los tipos o clases, por ello, existe una gran variedad que dentro de ellas Cordón Moreno señala las siguientes:

- a) “Los arbitrajes de derecho, serán aquellos cuando el convenio arbitral señala de forma específica la aplicación de una norma conforme a un caso concreto, y el de equidad, será aquel basado exclusivamente en la experiencia de las partes, de igual manera conforme a un asunto determinado”.<sup>29</sup>
  
- b) “El arbitraje institucional, es aquel que es administrado por una institución sometiéndose las partes a su reglamento y en algunos casos a su lista de árbitros, generando un costo específico por el servicio, así como el pago de aranceles fijados para cubrir los honorarios de los reguladores”.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Cordón Moreno. Ob. Cit. Pág. 187.

<sup>30</sup> Ibid. Pág. 188.



c) "El arbitraje ad-hoc, es aquel en que las personas deciden su propio proceso, regulado por una ley nacional o internacional, en algunos casos creando sus propias reglas, dejando a los árbitros la carga de la administración del mismo, empero, este tipo de procedimiento se encuentra en desuso".<sup>31</sup>

Además, el mismo autor respalda que puede ser clasificado como:

- **Voluntario:** Las partes pactan libremente su realización, teniendo como fuente, generalmente, una convención que formara parte de un contrato o negocio jurídico privado, mediante el cual se comprometen en derivar al procedimiento arbitral la solución de las eventuales controversias que puedan suscitarse entre ellas. También se le puede designar como convencional.
- **Forzoso:** Cuando en determinadas materias, por disposición de la ley, los interesados deben someter las controversias a la jurisdicción arbitral. Es denominado también legal.
- **Libre:** Siempre que se tramite de acuerdo con las normas convencionales que fijan las partes comprometidas, sin ataduras a ninguna formalidad del documento.

---

<sup>31</sup> **Ibid.** Pág. 188.

- Ritual: en tanto se halle regulado legalmente en la legislación aplicable”.<sup>32</sup>



### **3.7. Principios fundamentales**

Dentro de los principios fundamentales que deben observarse, se pueden considerar los siguientes:

- Debe dispensarse un trato igualitario a las partes.
- Tener la oportunidad de presentar o argumentar a favor de su caso en todo estadio del proceso.
- Disponer de libre y completo acceso a cualquier documento.
- Poder solicitar la realización de audiencia para ser escuchados.
- La institución o arbitro tiene la facultad de determinar la admisibilidad y el valor materialmente relevante de cualquier evidencia presentada ante ella.

---

<sup>32</sup> Ibid. Pág. 190.



### **3.8. Análisis legal**

Según la legislación guatemalteca, se encuentra regulado no sólo en el Código de Trabajo sino también en materia civil y mercantil, en el Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala y en este último caso, se encuentra una definición de arbitraje en el Artículo cuatro que indica: "Acuerdo de arbitraje o simplemente acuerdo, es aquel por virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas, respecto de una determinada relación jurídica contractual o no contractual. Arbitraje significa cualquier procedimiento arbitral, con independencia de que sea o no una institución arbitral permanente ante la que se lleve a cabo".

En el Código de Trabajo, se localiza reglamentado en el Artículo 397 que textualmente dice: "El arbitraje procede: 1) Potestativamente: a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al pago, calificados de legales. 2) Obligatoria: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 de éste código; y c) 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 y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por

lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.



En el caso del inciso b) 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”.

### **3.9. Procedimiento**

Es una figura del derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un juicio. Por tanto, debe establecerse la diferencia entre éste y proceso; mientras que por el segundo se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el primero constituiría la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión de la causa.





Desde otro punto de vista, se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción.

### **3.10. Procedimiento de arbitraje**

Según Raúl Antonio Chicas Hernández, que hace un análisis legal del juicio arbitral, lo define de la siguiente manera: “El procedimiento a seguirse en el arbitraje laboral esta regulado en sus diferentes etapas o estadios por el Código de Trabajo, en el título duodécimo, capítulo tercero, no siendo facultad de las partes establecerlo”.<sup>33</sup>

#### **3.10.1. Iniciación**

Por muchas de las razones y aspectos ya tratados, no puede hablarse de que éste se inicie con una demanda.

---

<sup>33</sup> *Ibid.* Pág. 245.

Desde luego que, como su misma denominación lo evoca, el arbitraje voluntario se inicia por disposición de las partes, aunque luego el impulso de la causa sea oficial hasta el pronunciamiento del laudo.



En el caso del juicio obligatorio, obviamente rige la oficialidad desde su apertura y son las autoridades de trabajo o el mismo tribunal, los que convocan a los individuos.

Una característica más o menos común, es la de sencillez en el acto originario, aún cuando existan algunas variantes de matiz.

En ese aspecto, se establece como requisito para instruir el asunto del veredicto potestativo, que las personas se dirijan al juez por escrito exponiendo tanto los motivos de divergencia como los puntos en que ya existe acuerdo; además, deben designarse tres delegados por cada una de las partes interesadas, los que si se trata de patronos individuales, deberán ser parientes de éstos dentro de los grados de ley –hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad-, o bien, tener la calidad de abogados; si se trata de patronos que tengan la aptitud de personas jurídicas, deberán ser directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente; y si se trata de la parte trabajadora, compañeros de labores, que se supone serán elegidos por asamblea general del sindicato o por la coalición, según el caso.

En el caso del arbitraje obligatorio, el juzgador convoca a los sujetos y redactará una acta que contenga los mismos requisitos referidos anteriormente.



También en el caso de esta modalidad, los trabajadores que estuvieren en suspensión de labores deben reanudarlas en las mismas o mejores condiciones vigentes al momento en que ocurrió ésta.

La ley contempla la exigencia de asesoría legal en los medios colectivos –de conciliación, huelga y arbitraje-, infortunada norma que no figuraba en el Código de Trabajo original y que constituye excepción a la regla general de no exigirse patrocinio de jurista en ninguna clase de sumarios en materia laboral.

### **3.10.2. Término de prueba**

Aunque no existe en el arbitraje lo que pudiera llamarse estrictamente término de prueba, sí vale la pena referirse brevemente a la oportunidad que tiene el tribunal de decisión y los personajes para producirla.

Se establece que, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado –excusas, recusaciones, causales de impedimento, excepciones dilatorias o previas a que se refiere el Artículo 383 del Código de Trabajo-, el juzgado se declarará



competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores. Debe asumirse entonces, que prácticamente este plazo es para la producción de elementos probatorios y estudio del expediente, previo a dictar el fallo.

El Código de Trabajo no lo denomina período o término de prueba, pero de los Artículos 401 y 402 se deduce que puede ser hasta quince días al establecer que una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el tribunal de arbitraje, dentro del plazo previsto en el apartado anterior, escuchará a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el Artículo 388 del citado cuerpo legal, interrogara personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar, de oficio o a solicitud de los representantes ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de ensayo y si lo considerare oportuno, recabara 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.

### **3.10.3. Poderes de dirección en la producción de la prueba**

Puede considerarse como una característica común de éstos procesos regulados en la legislación laboral, los amplios poderes de orientación y de iniciativa que tiene el órgano arbitral, que opaca el ánimo de los individuos en materia de creación de mecanismos de convicción, o dicho de otra manera; los principios de oficialidad y de

investigación predominan ampliamente sobre el dispositivo, característica que se ajusta a las directrices del derecho del trabajo y del derecho procesal del trabajo.



Los miembros del tribunal de arbitraje, tienen las más extensas potestades de orientación y de decisión para el diligenciamiento y producción de pruebas, por lo que se afirma que los principios mencionados en el párrafo anterior, prevalecen generosamente en el procedimiento arbitral. Así como le otorga amplias facultades al órgano jurisdiccional en todo lo referente a elementos de convicción.

El profesor López Larrave, estimaba que lamentablemente los amplísimos poderes de dirección y creación de unidades probatorias que tienen estos juzgados de sentencia, quedan limitados por la brevedad del plazo que el Código de Trabajo señala para su diligenciamiento.

La ley señala que dentro del término previsto -quince días-, atenderá a los apoderados de las partes separadamente o en presencia unida, logrando hacer comparecer coercitivamente a éstos; 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 representantes de las personas, ordenará la evacuación rápida de las diligencias de estudio que estime convenientes y si lo considera 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; además, pueden requerir



de las autoridades y comisiones técnicas-estatales y de las instituciones o entes relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, así como, pueden visitar y examinar los lugares de trabajo, requerir de los sujetos los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. También, contempla sanciones para el caso de entorpecimiento o negativa injustificada que impida la realización de todas estas actividades.

#### **3.10.4. Valoración de la prueba**

La problemática de ésta es bien complicada en el derecho procesal del trabajo. De ahí, que no resulta extraño las complicaciones que presenta. Lo único que aparece indiscutible y evidente, es el repudio unánime al sistema de prueba tasada, o legal; pero en cambio, persiste la imprecisión sobre cuál es el verdadero régimen de apreciación que rige —escogiendo dentro de los otros medios más flexibles de valoración—, incertidumbre que arranca desde la propia terminología empleada por la doctrina y la legislación laboral comparada. Sobre tales confusiones técnicas basta recordar, que el método denominado de la libre convicción tiene diferentes significados y alcances para los autores europeos que para los sudamericanos, y que aun entre estos últimos existen discrepancias, como ocurre por ejemplo cuando la pericia que Couture denomina como de la libre convicción, Baños le llama de la libérrima convicción y Lessona a la misma vía la nombra como íntimo convencimiento, o cuando se advierte que los sistemas de separados convencimientos a que se refiere el escritor aludido, corresponde más bien al

uso conceptuado como sana crítica. En todo caso, ningún tratadista pretende que en los laudos arbitrales el valor de las pruebas se fuese por la ley, ni afortunadamente se recoge este criterio por la legislación laboral comparada. Las prácticas de valoración en el arbitraje varían desde posturas atrevidas que se acercan a la apreciación de los jurados, hasta las posiciones más conservadoras, que en esencia recogen el conocimiento de evaluación de la sana crítica.

Las imprecisiones señaladas en la doctrina, son las distintas fórmulas y expresiones terminológicas utilizadas para regular la estimación de la prueba en la legislación centroamericana, en donde se encuentran los vestigios de alguna reglamentación francesa, española y mexicana, cuando se emplean vocablos tales como: -Con entera libertad y en conciencia-, -apreciación según su leal saber y entender-, -conforme las dictara su conciencia y equidad-, -a verdad sabida y en conciencia-, -con entera libertad y sin sujetarse a las reglas del derecho común-.

Para la tasación de los medios probatorios, la ley guatemalteca establece que el tribunal de arbitraje en lo que respecta a las peticiones que imparten reivindicaciones económicas o sociales, puede resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Cabe señalar que en el precepto comentado no se exige que al tasar la prueba en conciencia el juez obligatoriamente la analice y consigne los principio de equidad o de justicia en que funde su criterio; pero si se requiere en los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico.




Más adelante, en las disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje, dispone que, el resultado y valor de los ensayos lo apreciarán según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del derecho común.

### **3.10.5. Sentencia o laudo arbitral**

Es la resolución, por medio de la cual se establecen las conclusiones respecto a todo un proceso mental y calificativo de los medios de convicción rendidos y ofrecidos por cada una de las partes, que hacen concluir en el juzgador, o bien en el tribunal, de la aplicación de la justicia y la legalidad a través de su fallo, respecto a lo que se ha sometido a su conocimiento, que en el presente caso, se refiere a controversias de tipo laboral.

Chicas Hernández sostiene que: "La sentencia que emite el juzgado arbitral, tiene la naturaleza jurídica de una colectiva en cuanto a su contenido, pues resuelve puntos sobre los cuales no fue posible convenir en la negociación o convención combinada directa o en la fase de la conciliación judicial.





En cuanto a sus características se le señala que por su contenido eminentemente normativo y constitutivo, no se trata de una mera aplicación o interpretación de normas jurídica preexistentes, si no más bien de creación de reglas nuevas, que su ámbito de validez personal se extiende a todos los trabajadores actuales y futuros de la empresa o empresas involucradas en el conflicto, que su perímetro de eficacia temporal tiene que ser limitado, lo cual no está claramente establecido en el Código de Trabajo, pues únicamente se indica en el Artículo 405 que la sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año, sin indicar su máximo, que en cuanto a sus efectos, puede tener resultado retroactivo y no produce consecuencias de cosa juzgada, por lo menos en su aspecto material, limitándose su certeza a que normalmente no podrán los trabajadores ni los patronos, provocarse nuevos conflictos durante su vigencia por los mismos impulsos, no rige el principio de congruencia por el motivo que el tribunal arbitral puede resolver sobre cosas diferentes de las sometidas a su conocimiento, no existe especial condena en costas judiciales”.<sup>34</sup>

De lo anterior, se puede inferir que la sentencia o laudo arbitral es la resolución que pronuncia el tribunal de arbitraje y que pone fin al procedimiento; es colectiva en cuanto a su contenido, pues soluciona puntos sobre los cuales no fue viable pactar en el convenio o arreglo combinado directo o en la etapa de la conciliación legal; asimismo, su espacio de fuerza se amplía a todos los trabajadores presentes y futuros de la

---

<sup>34</sup> Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 249.

empresa o empresas implicadas en el problema, es forzosa para las partes por el término que ella establezca, el cual no será menor a un año.



### **3.10.6. Impugnación de la sentencia arbitral o laudo arbitral**

El Artículo 404 del Código de Trabajo, establece la eventual apelación del fallo de primer grado al indicar que en caso de reclamación presentada dentro de los tres días siguientes de notificada la resolución a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictara pronunciamiento definitivo dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

### **3.11. En el caso de los trabajadores del Estado**

Los distintos medios de resolver conflictos en el orden laboral, respecto a los trabajadores del Estado, se rige por la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, que se encuentra regulada en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

Dicho cuerpo legal, en el año de mil novecientos noventa y seis, sufrió reformas en el Artículo uno y cuatro, en razón al derecho de organización, que anteriormente en el

Artículo uno, se regulaba: "Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas". El cambio, se refiere únicamente a quitar que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas, y dejar únicamente fuerzas armadas y de la policía.



Al estudiar el Artículo cuatro de la Ley en análisis, se determina que con la reforma se hace una gran adición para el entendimiento adecuado, y que establece los procedimientos para el ejercicio del derecho de huelga, y esas formas, son las siguientes:

- a) La vía directa que tiene carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, y se tendrá por agotada si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b) El juez puede no darle trámite al conflicto, cuando se omita la comprobación de haber extinguido lo dispuesto en el inciso anterior, pero debe también adoptar las medidas que considere convenientes, para comprobar tal extremo.

c) Para los fines establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, han considerado que son servicios públicos esenciales los siguientes:



1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos.
2. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo.
3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares.
4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo.
5. Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación, distribución de energía eléctrica y de combustibles en general, y
6. Servicios de seguridad pública.

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que

participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales someterse al arbitraje obligatorio.



Con lo expuesto anteriormente, en el caso de los que laboran en el Estado, en especial, los que intervienen en las prestaciones fundamentales, como los regula esta ley, necesariamente, deben agotar todos los mecanismos alternativos para resolver la contrariedad, y el uso del derecho a huelga, se encuentra bastante limitado, porque en materia de arbitraje, este es obligatorio. En este caso también, es de considerar, que no se le da ninguna intervención a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque de hecho se hace, en base a lo que regula el Código de Trabajo, para estos procedimientos, lo cual merece atención por parte de las autoridades respectivas, ya que para resolver conflictos laborales que se generan en la administración pública, es necesaria la intervención de dicha institución, en todo el proceso de conciliación y arbitraje, previo a acudir a los tribunales de justicia.

De este capítulo, se logra determinar que el arbitraje es una antigua entidad legal, que se registra en la historia pasada como un medio moderno de autocomposición; en la población hebrea y en la época de Moisés, se instituye la práctica de los juicios arbitrales, cuyo ejercicio estaba confiado a la justicia de los diez, denominado así porque lo componían diez miembros de la tribu. Los antecedentes más remotos de los tribunales de arbitraje en materia laboral que regulan las leyes de Guatemala, los encontramos con los jueces-árbitros que existieron en Grecia y Roma.

Constituye un método o mecanismo alternativo que tiene una mayor utilidad en el derecho mercantil y laboral; puede ser de carácter voluntario u obligatorio, que tiene por objeto o destino solucionar conflictos colectivos de carácter económico social o bien cierta clase de controversias o problemas individuales o combinados; los cuales se someten por voluntad de las partes o por disposición de la ley, al conocimiento y decisión de un arbitro u organismo, que actúa como tercera persona que no tiene la calidad de juez, cuyo laudo una vez dictado tiene que cumplirse obligatoriamente; es decir, que el mediador dicta a los individuos en compromiso, la solución que éstos deben aceptar, con la finalidad de resolver sus desacuerdos, ya sea en forma voluntaria o bien forzosa.

Es posiblemente el más importante para el comercio mundial, toda vez que constituye un sistema bien estructurado en donde participan organismos legitimados tanto nacionales como internacionales.

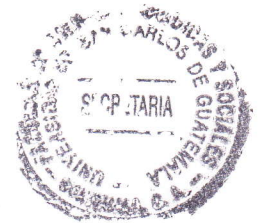
Puede ser de derecho, cuando los árbitros resuelven de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser instruidos en ejercicio, de equidad, si solucionan de conformidad con su leal saber y entender y sin sujeción a trámites, debiendo dar la oportunidad a las partes para ser escuchadas y presentar las pruebas que estimen útiles, para lo que basta que sean personas individuales que se encuentren desde su aceptación, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el primero, el fallo tiene el mismo valor que una sentencia de instancia y puede ser objeto de recurso en cuanto al

fondo; mientras que en el segundo, el valor del veredicto es el de una sentencia firme y definitiva, voluntario o potestativo, cuando los interesados negocian libremente su actuación, teniendo como principio un pacto que formara parte de un contrato o negocio jurídico privado, mediante el cual se comprometen en someter al juicio arbitral la solución de las eventuales controversias que puedan suscitarse entre ellas; forzoso u obligatorio, cuando en determinadas materias, por disposición de la ley, los individuos deben someter los litigios a la autoridad arbitral.

Su procedimiento, si es facultativo se inicia por disposición de los individuos, aunque en seguida el impulso sea oficial hasta el pronunciamiento del laudo; si es legal, rige la oficialidad desde su apertura y son las autoridades de trabajo o el tribunal de arbitraje los que citan a los sujetos.

Concluidas todas las etapas del proceso, se dicta sentencia o fallo arbitral la cual es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a un año y es apelable.

## CAPÍTULO IV



### **4. Regulación del arbitraje en el proyecto del Código Procesal General y en el proyecto del Código Procesal del Trabajo**

#### **4.1. Aspectos considerativos**

Como se ha mencionado en el desarrollo del presente trabajo, el arbitraje como una forma judicial de resolver controversias del orden laboral, especialmente de carácter colectivo, tiene muy poca difusión, ello se debe entre otras cosas, a que previamente se regula en el Código de Trabajo, la obligatoriedad tanto para trabajadores del sector privado como para el público, la conciliación, el arreglo directo o la vía directa. En muchos casos, no se hace necesario llegar a este, sino que en los procesos de avenencia al conformar los tribunales de arreglo, se logran solucionar los conflictos o las controversias surgidas.

Es decir, que no puede promoverse el juicio sin que previamente se haya accedido al arreglo y se tenga agotado y que al hablar de este, podría en determinado momento producirse la declaratoria de la huelga por parte del juez, o bien de que den por terminado el acuerdo y se vayan a la holganza de hecho.



## 4.2. El arbitraje en el proyecto del código procesal general



Previo a establecer como se enfoca éste en el proyecto del código procesal del trabajo, es necesario referirse también al plan del código procesal general, ya que en ambos, cualquiera de los que se pretenda entrar en vigencia; este argumento a juicio del sustentante, no se encuentra adecuadamente sistematizado, especialmente en el segundo; toda vez, que en este se pretende unificar en un solo procedimiento las materias no penales, incluyendo entonces el proceso laboral; sin embargo, por lo amplio y generalizado que se localiza este tema y siendo sus instituciones tan especiales, no se regula convenientemente, lo cual en su momento pudiera provocar perjuicios a los trabajadores y patronos en la interpretación de las normas respecto a las formas de conciliación y arbitraje, que si bien es cierto existen dentro del contenido del arreglo, dejando abierto ampliamente el principio de discrecionalidad que trasciende en cualquier instante a la ilegalidad, lo cual es perjudicial.

Al analizar el anteproyecto jurídico uniforme se observa lo siguiente: regula un sumario que se asienta básicamente en los principios de inmediación, oralidad y economía y recoge una gran preocupación por lograr la mayor simplificación en las distintas etapas y actos que se realizan durante el procedimiento.

Los principios que inspiraron la realización de este y con una notoria influencia en el contenido de algunas partes fundamentales del mismo, se encuentran: Los Acuerdos

de Paz, especialmente el Acuerdo sobre la Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas y el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática.



Asimismo, se traduce en los ejes básicos que soportan la reforma de la equidad, logrando que en combinación con la modernización, el acceso, la agilización de procesos, la oralidad y la excelencia profesional, se obtenga una legislación renovada que coadyuve a la realización de una efectiva, pronta y cumplida administración de justicia. También implementa diversas modificaciones al ordenamiento jurídico, como el de los intérpretes legales en lenguas vernáculas y la creación de un sistema de defensa pública gratuita, para hacer efectiva una igualdad para una colectividad multilingüe, pluricultural y multiétnica.

Dentro de los aspectos a resaltar y que servirán de orientación, principalmente con respecto a los cambios procesales y de la función de los jueces, se encuentran:

#### A. Libro seis. Desarrollo de los procesos

##### A.1. Título uno.- Procesos preliminares

##### A.1.1. Capítulo uno.- Conciliación

En el anteproyecto del proceso general se puede observar que en la parte de la conciliación, enuncia que antes de comenzar cualquier juicio laboral o de familia, el futuro actor deberá pedir audiencia para intentar un acuerdo con el próximo demandado.



En consecuencia, cuando no se agregue a la demanda la constancia del acto pacificador previo, cualquiera que hubiere sido su resultado, el tribunal dispondrá el cumplimiento de este requisito y suspenderá el procedimiento hasta que se cumpla. Lo actuado al momento de la interrupción será válido.

En los casos en que previamente se requiera la avenencia para poder intentar una petición posterior, la Corte Suprema de Justicia establecerá que tribunales o centros de armonía o mediación son los competentes para llevarla acabo, así como extender el régimen de este artículo a otros tipos de proceso. En cuanto a la forma, la entrevista se convocará para el día y hora determinado por el juzgado u órgano correspondiente para conocer del asunto judicial a intentarse. La citación se hará con una anticipación no menor de tres días al del señalado para la misma, la cual interrumpirá la prescripción, siempre que la demanda se interponga dentro de los treinta días siguientes.

El encuentro será presidido por el juez o miembro conveniente bajo pena de nulidad de los ulteriores procedimientos. Si el citado no compareciere, se tendrá como

presunción en contra de su interés, en el proceso ulterior, lo que se hará constar en el requerimiento.



Documentación. El diálogo se justificará en acta resumida, en la cual además de las constancias generales, se establecerá:

- a) La pretensión inicial de cada parte;
- b) Las soluciones propuestas por éstas y por el tribunal u órgano competente;
- c) El resultado final de la conciliación acordada o la persistencia de las diferencias; y
- d) El acta que contenga el acuerdo tendrá fuerza ejecutiva en proceso monitorio.

### B. Capítulo tres. Proceso previo

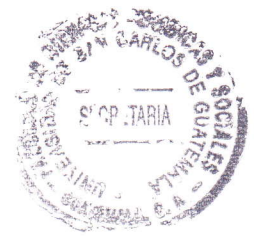
En este título se menciona una regla general. Cuando para resolver sobre el objeto del litigio sea necesario decidir acerca de alguna cuestión que, a su vez constituya el centro principal de otro juicio pendiente ante el mismo o distinto juzgado, si no fuere posible la acumulación de autos, la magistratura, a petición de ambas partes o de una de ellas, oída la contraria, podrá mediante documento decretar la suspensión del curso de las



actuaciones, en el estado en que se encuentren, hasta que finalice la causa que tenga por esencia la cuestión prejudicial. Contra la resolución que deniegue la petición podrá plantearse recurso de reposición y contra la que acuerde la suspensión podrá presentarse trámite de apelación.

#### C. Capítulo cuatro. Diligencias preparatorias

Si no concurriere a la audiencia, se le tendrá por desistida la petitoria con costas a su cargo, salvo si la inasistencia se debiere a causa de fuerza mayor justificada, en cuyo caso podrá postergarse la visita por una sola vez. La parte que solicite la diligencia preparatoria, además de cumplir con los requisitos de toda primera solicitud, en lo que fueren aplicables, deberá indicar el nombre y domicilio de la persona contra la cual promoverá el proceso primordial objeto del mismo y la finalidad concreta de la medida. El tribunal calificará la compostura, dispondrá o rechazará su diligenciamiento y resolverá si se gestiona unilateral o bilateralmente; el requerimiento destinado a comprobar la mora se tramitará siempre en forma personal. La actividad iniciadora se formalizara con citación del individuo frente a quien se pide, es especial si se tratare de medio de prueba y salvo si esa comunicación pudiere frustrar la finalidad y eficacia de la disposición.



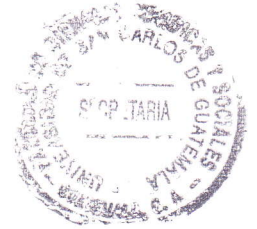
## D. Título dos. Proceso cautelar

### D.1. Capítulo uno. Disposiciones generales

En este apartado se explica lo relacionado a las medidas cautelares que podrán adoptarse en todo proceso, tanto contencioso como voluntario, en cualquier estado de la causa e incluso como diligencia preliminar de la misma, decretándose siempre a petición de parte, salvo que la ley autorice disponerlas de oficio. Cuando se adquieren como actividad preparatoria, las providencias prevenidas caducarán de pleno derecho si no se presentare la demanda dentro de los veinte días de ejecutadas. El tribunal de función decretará mediante auto, que se levanten o revoquen las composturas obtenidas, condenará al solicitante en las costas y declarará que es responsable en los daños y perjuicios que se le hubieren causado aquel contra el cual se apadrinaron las prevenciones.

El requisito temporal al que se refiere el párrafo anterior, no se aplicará en los casos sujetos a jurisdicción arbitral. En ellos, para que la disposición se mantenga, será suficiente con que el sujeto beneficiado con la misma realice todas las actuaciones tendientes a poner en marcha el procedimiento de arbitraje.

### 4.3. El arbitraje en el proyecto del código procesal del trabajo



Dentro de los argumentos más importantes que motivaron la conformación de este cuerpo normativo, se encuentran los siguientes:

Se presenta a consideración del Congreso de la República de Guatemala, un anteproyecto encaminado a la modernización de la administración de justicia en el campo laboral, normativa jurídica que tiene como finalidad esencial obtener un equilibrio entre la clase trabajadora y patronal del país, aplicable tanto al sector privado como público.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441, fue reformado en sus instituciones de derecho sustantivo -individual y colectivo-; por lo que, se hace necesario introducir las innovaciones legales para adecuar técnica y sistemáticamente dichas modificaciones y lograr de esa manera coherencia con los aspectos procesales o adjetivos que le son aplicables a esta disciplina jurídica.

La actual iniciativa persigue esencialmente constituirse en un instrumento reglamentario judicial eficaz, en el que se apliquen en nuestro medio socioeconómico y cultural los principios ideológicos propios del derecho del trabajo dentro de la imparcialidad, así como en la solución alterna de los conflictos laborales, ya que la experiencia legal ha demostrado que por décadas los jueces y tribunales de trabajo y previsión social, han



aplicado los principios y normas del Código Procesal Civil y Mercantil, en **flagrante** contradicción con los ideales en que se fundamenta el orden laboral y con la subsecuente vulneración de los beneficios y garantías sociales mínimas consagradas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás régimen profesional y social del país.

Asimismo, existe un marco jurídico universal conformado por las convenciones y tratados internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, que constituyen compromisos de Estado, que exigen por parte de las entidades gubernamentales, la implementación de acciones legales y administrativas tendientes a la aplicación efectiva de los acuerdos, pactos y resoluciones de la OIT dentro del cuadro legal guatemalteco. Por lo que, el presente proyecto persigue facilitar el cumplimiento de dichos compromisos.

Al analizar el sistema jurídico de trabajo de Guatemala, se evidencia la necesidad de actualizar sus reglas para adecuarlas con las doctrinas legales contemporáneas y en consonancia con las recomendaciones emanadas de las quintas jornadas latinoamericanas de derecho procesal celebradas en Bogotá en junio de 1970, en particular las siguientes:

- a) La implementación del juicio oral en la solución eficaz para la agilización de los procesos judiciales;





- b) La reducción al mínimo de las notificaciones personales o por cédulas e implementar el sistema de comunicaciones por constancia secretarial;
- c) Garantizar el derecho de las partes en el asunto laboral, en el sentido de que la primera comunicación que reciban sea particular, para asegurar el derecho de defensa constitucional;
- d) La creación de mecanismos legales a efecto de que los jueces resuelvan dentro de los plazos que la ley señala; y
- e) Establecimiento de un sistema eficaz de vigilancia judicial y de sanciones disciplinarias a los magistrados y secretarios que demoren injustificadamente el trámite de los procesos, vulnerando como consecuencia los principios ideológicos de las normas laborales, tanto individual como colectivo.

El ámbito de acción del derecho procesal del trabajo es muy amplio y complejo en su aplicación, constantemente se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales; en consecuencia, se hace indispensable la creación de un código judicial laboral independiente del Código de Trabajo sustantivo, consolidándose de esa manera las instituciones laborales, acorde a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Esta iniciativa de ley que se encuentra en el Congreso de la República de Guatemala, es fruto de la experiencia judicial dentro de la administración de justicia, que arranca de la creación del primer Código de Trabajo en el año de 1947 a la fecha. Académicos y profesionales de las ciencias jurídicas dedicados al estudio y aplicación práctica de las normas, han podido determinar las lagunas legales y aplicación inadecuada por parte de los jueces de trabajo, de los principios y doctrinas dentro de los conflictos obrero-patronales, con la consiguiente vulneración de los beneficios de los trabajadores, situación que se busca corregir con la emisión de un código procesal del trabajo, que persigue constituirse en un instrumento legal para hacer realidad los umbrales de igualdad social a que esta llamado el derecho laboral.

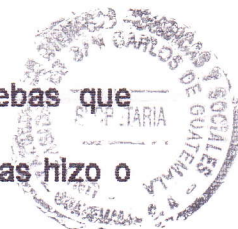
#### Principios fundamentales que inspiran su emisión

Se consideró necesario incorporar un título preliminar que contenga los preparativos esenciales en los que descansa este plan, para que sean positivos y no meramente consideraciones o postulados genéricos y poderlos aplicar al integrarse a la ley. Se fijan entre otros la trilogía que el profesor Giuseppe Chiovenda estima indispensable como son: La oralidad, inmediación y concentración procesal. Dicho planteamiento enumera los siguientes:



- a) **Impulso de oficio.** El procedimiento en todos los procesos de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales de trabajo y previsión social hasta su fenecimiento, una vez solicitada su intervención;
  
- b) **Inmediación.** Es indispensable y obligatoria la presencia del juez en todas las audiencias y en la práctica de todas las diligencias de prueba;
  
- c) **Oralidad.** El proceso laboral es fundamentalmente oral en la forma regulada en este código;
  
- d) **Concentración.** En un mismo acto procesal deben de concentrarse todas las diligencias que legalmente proceda realizar;
  
- e) **Publicidad.** Las partes y terceras personas tienen derecho a presenciar todas las diligencias de prueba y examinar los autos y escritos, salvo las excepciones legales;
  
- f) **Celeridad.** Los actos de los órganos de trabajo y previsión social deben efectuarse sin demora, abreviando los plazos;

g) **Apreciación.** Las proposiciones de hecho de las partes y las pruebas que aporten, se apreciarán en sus efectos, independientemente de quien las hizo o aportó;



h) **Integración.** Los casos no previstos en este código serán resueltos por los órganos de trabajo y previsión social, en primer lugar, de acuerdo a los principios fundamentales anteriores; y en segundo, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y,

i) **Interpretación específica.** Para los efectos de interpretar este código y la legislación laboral, se debe tomar en cuenta fundamentalmente la finalidad de la norma y el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

En el actual Código de Trabajo, el proceso ordinario tiene las siguientes características: La forma escrita predomina, aún cuando se indica que es un juicio oral; las disposiciones relativas a las excusas, acumulaciones procesales, impugnaciones judiciales entre otras, por lo general son utilizadas por las personas como medidas retardatorias o dilatoria.

Por la forma de señalamiento de las audiencias, se falta a la inmediatez legal lo que obstaculiza al juez estar presente en el diligenciamiento de los medios probatorios, impidiéndole a los individuos el derecho de interrogarse o repreguntarse entre sí y a los

testigos, ya que el juzgador actúa como simple espectador, al resolver fuera de la recepción y sobre la base de los escritos presentados por los interesados.



En materia de la intervención de los magistrados, es importante señalar los siguientes artículos del proyecto, que textualmente indican:

**Artículo 17.** Por razón de la materia y cuantía. Los jueces de trabajo y previsión social conocen en primera instancia, dentro de su respectivas jurisdicciones territoriales:

- i. Las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, de hechos íntimamente ligados relacionados con él;
- ii. De los juicios para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales;
- iii. De conflictos que surjan entre las organizaciones sindicales;



- iv. De las cuestiones de carácter contencioso, que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
  
- v. De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cinco mil quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado, en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en cuenta para este efecto el monto de los salarios caídos. La cuantía para esta competencia, podrá ser modificada por la Corte Suprema de Justicia;
  
- vi. En única instancia, dentro de su respectiva jurisdicción territorial, de todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía no exceda de cinco mil quetzales. La cuantía para esta competencia, podrá ser modificada por la Corte Suprema de Justicia;
  
- vii. Conocer en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de paz, de su jurisdicción, cuando proceda el recurso de apelación; y
  
- viii. De los demás asuntos que determinan las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.



**Artículo 18. Por razón de territorio. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es juez competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:**

- a) El de la zona económica o en su caso el de primera instancia con competencia, a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;**
  
- b) El de la zona económica o en su caso el de primera instancia con competencia, a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre empleadores o de trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;**
  
- c) El de la zona económica o en su caso el de primera instancia con competencia, a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcciones de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para trabajadores o para sus familiares directamente interesados; y**
  
- d) El de la zona económica o en su caso el de primera instancia con competencia, a que corresponda el lugar del domicilio de las organizaciones sindicales, cuando se trate de prestaciones para obtener la disolución o alguna prestación sindical.**

En cuanto a la competencia, se establece:



Artículo 19. Por razón de la materia y territorio. Los jueces de paz, en los municipios en donde no exista juzgado de trabajo y previsión social, tienen competencia para conocer en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones territoriales:

- i. De las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, cuya cuantía exceda de tres mil quetzales y no exceda de cinco mil quetzales, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, de hechos íntimamente ligados relacionados con él. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en cuenta para este efecto el monto de los salarios caídos;
- ii. En única instancia de las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales.

Las cuantías para estas competencias, podrán ser modificadas por la Corte Suprema de Justicia.



Contra las resoluciones que emitan, procederá los recursos que establece este código.



Artículo 20. Por razón de la materia. Los tribunales de conflictos económicos sociales, conocen en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico social, incumplimiento de los contratos individuales en general, contratos colectivos de trabajo, del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa a celebrar este último u otorgar mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el empleador esté en posibilidades de conceder.

Artículo 21. Por razón de territorio. La competencia territorial de los tribunales de conflictos económicos sociales, se rige por las mismas normas establecidas para los jueces de trabajo y previsión social, en lo que fuere aplicable.

En materia laboral, se puede inferir que la conformación en la resolución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en cuanto a su reglamentación debe ser considerada completa, toda vez, que debe dársele amplias facultades a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo agotarse todos los procedimientos en esa fase para que posteriormente, si no hubiere arreglo, acudir ante los órganos jurisdiccionales.



En los procesos de negociación resulta sumamente importante la intervención directa de la Inspección General de Trabajo, la cual debe ser dotada de todo el equipo técnico, material y humano para el desarrollo de la causa, tomando en consideración que es una entidad estatal, especialmente para los asuntos que se le someten a su conocimiento relacionados con conflictos colectivos generados por trabajadores de la administración pública.

En la actualidad, el juez al momento de tener conocimiento de una dificultad combinada, tiene que darlo a conocer a dicha institución y la intervención de ésta es casi nula, pero el juzgador independientemente que no tiene los conocimientos teóricos y prácticos de lo que pudiera negociarse como son: Balances presupuestarios, canasta de precios, costos de producción, dictámenes de expertos, entre otros; no tiene el tiempo suficiente para hacerlo y tomando en cuenta que en el interior de la República de Guatemala, los juzgados de trabajo y previsión social, también lo son de familia; es decir, un solo magistrado atiende los problemas laborales y familiares, lo cual no le permite atender dichos asuntos como corresponde, no sólo por el factor tiempo, sino por el agente técnico-material de las cuestiones de compromiso que se generen y se sometan a su conocimiento.

Es por ello, que se establece que en el código procesal general en proyecto, es donde se le da una mayor participación a la entidad mencionada, para la resolución de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo.

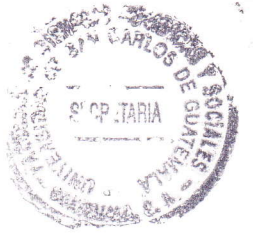


Indudablemente, lo que más puede enfatizarse en este momento, es el mecanismo de negociación para tener una estructura jurídica más permisible, más útil y humana recuérdese que esto implica una reflexión al Congreso de la República de Guatemala, quien tendrá una respuesta no solo de adoptar los criterios técnicos y científicos, si no utilizando los recursos nacionales que sean factibles de incorporarse como las Universidades, las facultades de derecho y cuanta agrupación científica y técnica que existe. También puede tomarse el modelo de países donde se hayan hecho ensayos similares y a la vez la posibilidad de acceso a la asistencia técnica de éstos. La tarea no es fácil pero tampoco imposible, si dejando al lado la profesión propiamente política y logra enfocar este problema como un asunto de interés nacional, como una agenda de gobierno en vez de un esfuerzo marginal para encontrarle salida a una dificultad. Por tanto, no es así como debe verse si no en una forma global por que la solución de los procedimientos judiciales varia y conviene educar a la población acerca del mejor aprovechamiento de las posibilidades del excelente estilo; el cabildeo se impondrá entonces como una necesidad y además de los sectores debidamente académicos e intelectuales debe contar con la oposición de los colegios profesionales, los gremios, las agrupaciones religiosas y órganos gubernamentales, nacionales e internacional, ensayos similares y la posibilidad de una capacitación de los mismos.

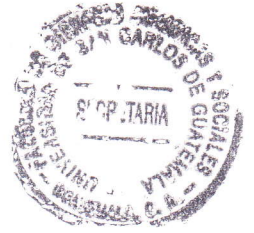
Del presente capítulo, se determina que el código procesal general y el código procesal del trabajo en proyecto, cualquiera que se pretenda entrar en vigencia, el arbitraje no se encuentra debidamente regulado, especialmente en el primero, ya que este pretende



unificar en un solo procedimiento las materias no penales incluyendo entonces el proceso laboral; sin embargo, es en este donde se le da una mayor ingerencia a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la resolución de los compromisos derivados de las relaciones de responsabilidad; el segundo, esta encaminado a la modernización de la administración de justicia en el campo laboral, normativa jurídica que tiene como finalidad esencial obtener un equilibrio entre la clase trabajadora y patronal del país, aplicable tanto al sector privado como público; es decir, que persigue esencialmente constituirse en un instrumento jurídico procesal eficaz, en el que se apliquen en nuestro medio socioeconómico y cultural los principios ideológicos propios del derecho del trabajo dentro de la aplicación de igualdad, así como en la solución alterna de los conflictos laborales, ya que la experiencia legal ha demostrado que por décadas los jueces y tribunales de trabajo y previsión social, han aplicado las primicias y normas del Código Procesal Civil y Mercantil, en flagrante contradicción con los umbrales ideológicos en que se fundamenta la disciplina laboral, así como la vulneración de los derechos y garantía sociales mínimas consagradas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás régimen laboral y social del Estado; por lo que se hace necesario hacer las reformas respectivas o bien que entre en vigencia este proyecto, que se encuentra como iniciativa de ley en el Congreso de la República de Guatemala para su aprobación.



## CONCLUSIONES



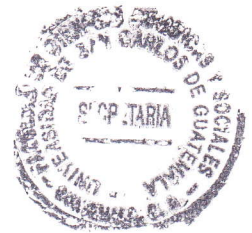
1. Actualmente existe violación al principio constitucional de igualdad, en relación al arbitraje, en virtud de que cuando las partes no llegan a resolver sus controversias, la ley laboral obliga a los trabajadores del Estado que laboran en servicios públicos esenciales, la obligatoriedad de irse al arbitraje, infringiéndose de esa forma lo que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. En la legislación vigente, el arbitraje tanto potestativo como obligatorio, no ha tenido mayor desarrollo práctico, debido a las restricciones que contiene, lo que permite que el derecho a huelga se vea limitado, en el sentido de que algunos trabajadores gozan de ese privilegio y otros no, quebrantándose de esa manera los derechos fundamentales de éstos.
3. Lo estipulado en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, con respecto a la imposición del arbitraje es discriminatorio, en atención al derecho a huelga que tienen los laborantes o empleados, indistintamente si fueren del Estado o no, en el entendido de que todos tienen los mismos derechos y obligaciones.



4. La inexistencia de un Código Procesal del Trabajo, que contenga aspectos relevantes e interesantes para la aplicación de un procedimiento específico o bien la especialización de normas adjetivas, para la atención de los conflictos individuales o colectivos de trabajo; conlleva la dificultad de los juzgadores para conocer, tramitar y resolver los asuntos sometidos a su conocimiento.

5. Que el Código de Trabajo en vigencia, en materia de resolver conflictos y procesos de negociación, conciliación y arbitraje, no le otorga a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un derecho preferente para que pueda intervenir en los problemas laborales, lo cual afecta el fortalecimiento de esos juicios de transacción.

## RECOMENDACIONES



1. Debe reformarse la normativa laboral que contienen el arbitraje obligatorio, pues esto viola claramente el principio constitucional de igualdad; por lo que, éste debe regularse como un verdadero método alternativo de resolución de conflictos, con el objeto de evitar la diferencia que actualmente existe en el ejercicio de ese derecho.
2. El arbitraje potestativo y el arbitraje obligatorio, debe adecuarse por el Congreso, a través de una reforma para que tenga un mayor desarrollo práctico sin ninguna limitación y permita que el derecho a huelga se ejerza con toda libertad, en el sentido de que todos los trabajadores gocen de esa prerrogativa; asimismo, acomodar el Código de Trabajo en una parte sustantiva y una parte procedimental, para que su aplicación sea efectiva.
3. Debe reformarse la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para los Trabajadores del Estado, en cuanto a la discriminación al derecho a huelga que tienen los trabajadores que prestan servicios públicos esenciales, debiéndose regular un procedimiento específico en los procesos de negociación, conciliación y arbitraje, sin que ese privilegio sea vulnerado.





4. El Organismo Legislativo debe estudiar nuevamente el proyecto del Código Procesal General y el proyecto del Código Procesal del Trabajo, con el propósito de establecer cual es el más efectivo y realista de aplicar en el caso del derecho al trabajo, ya que si bien es cierto, el segundo, por sus normas adjetivas especiales, ofrece mayores ventajas en relación al primero.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dar equipo técnico, material y humano necesario, para intervenir en caso de producirse conflictos colectivos e iniciar los procesos de negociación entre patronos y trabajadores y cuando surja la posibilidad de no llegar a ningún arreglo, previo a decretarse el derecho a huelga, debe ser autorizado por un juez laboral competente.

## BIBLIOGRAFÍA



CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales.** Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba, 1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 24ª. ed. Buenos Aires, República Argentina: Ed. Hellasta, S.R.L. 1996.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 2ª. ed. Guatemala: (s.e.). 1998.

CORDÓN MORENO, F. **El arbitraje de derecho privado.** Thonson Navarra. (s.l.l.), (s.e.), 2005.

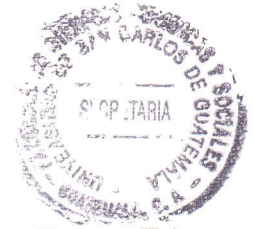
DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 9ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1984.

DIEZ PICAZO, Gimenez I. y J. Vegas Torres. **Derecho procesal civil.** Proceso concursal. Arbitraje. Madrid, España: (s.e.), 2004.

ESPASA CALPE. **Diccionario enciclopédico.** Madrid, España: (s.e.), 1991.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** 4ª. ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

FRANCOIS SIX, Jean. **Letems de mediateurs.** (s.l.i.), (s.e.), 1998.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Ed. Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El arbitraje en Centroamérica.** Guatemala, (s.e.), 1979.

NÁPOLI, Oswaldo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1969.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta, S.R.L. Viamonte 1730, piso 1º. Buenos Aires, República Argentina: 1987.

RAMÍREZ GARCÍA, Mario Efraín. **Necesidad de regular la conciliación y la mediación en la solución de conflictos laborales en lo administrativo.** Guatemala, Ed. Mayte, 1999.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. **Diccionario de la real academia española.** 21ª. ed. Madrid, España: (s.e.), 1996.

SÁENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo.** Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.), 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1974.

**Legislación:**



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

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

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

**Ley de Arbitraje.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 67-95, 1995.

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

**Código Procesal General, en proyecto.**

**Código Procesal del Trabajo, en proyecto.**