

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA
LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA**

IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA
LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Marzo de 2012

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Marco Tulio Escobar
VOCAL: Licda. Edna Mariflor Irungaray
SECRETARIO: Lic. Gamaliel Sentés Luna

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Lic. José Dolores Bor
VOCAL: Licda. Judith Alvarado López
SECRETARIO: Lic. Jaime Hernández

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

AMÉRICA YOLANDA GONZÁLEZ MARTÍNEZ,
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiada: 7,308
OFICINA JURÍDICA: 12 calle 6-40 zona 9 Edificio Plazuela.
Tel. 23602456



Guatemala 08 de octubre del año 2009

Licenciado: Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy.

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de esa Decanatura se me nombro asesora del trabajo de tesis de la Bachiller **IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ**, que se titula: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA”**.

La tesis en mención contó con la asesoría que requiere este tipo de investigación, trabajo que se facilitó por la aptitud y capacidad científica de la sustentante, la cual durante todo su recorrido por las aulas universitarias demostró su vocación y entrega por las Ciencias Jurídicas y Sociales, situación que la motivó a investigar un tema particularmente interesante dentro del ámbito del Derecho Laboral, como lo constituye hablar de la necesidad que existe de sancionar por medio de mecanismos efectivos la incomparecencia de los miembros de un tribunal en el proceso de Conciliación, tomando en cuenta la importancia que este proceso tiene en la solución de muchos conflictos especialmente en el área laboral, donde se necesita un conciliador a efecto de encontrar una solución justa y rápida a los problemas planteados entre las partes en conflicto y de esta manera también se descongestionarían los juzgados de trabajo, mismos que se dedicarían en todo caso a solucionar conflictos de mayor trascendencia.

Derivado de lo anterior puede establecerse la importancia del trabajo desarrollado por la sustentante, quien hizo acopio de la más moderna doctrina tanto en el ámbito Procesal Laboral como en el campo del Derecho Laboral Colectivo.



En consecuencia se establece que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el artículo treinta y dos (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 ende el presente dictamen determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en dicho normativo, ya que se pudo verificar que el mismo cuenta con un contenido científico y técnico que analiza la importancia de sancionar la inasistencia de los miembros de los tribunales de conciliación en el área laboral, y el estudio de la problemática derivada de la misma inasistencia, por lo que el trabajo de tesis no solo es actual sino que constituye un análisis concienzudo sobre el tema y un aporte al Derecho Laboral Guatemalteco; así también se determinó que la investigación es clara y objetiva ya que la sustentante utilizó los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, y la aplicación de técnicas adecuadas para resolver el problema planteado, con lo cual se comprueba la hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, el desarrollo de la misma y la bibliografía que se consultó son las correctas y adecuadas; además la redacción es clara, y las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el contenido del tema elaborado.

Por lo antes expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller **IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.

En consecuencia en mi calidad de **Asesora** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido que el trabajo de tesis de grado, de la autora, amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen Público de Graduación y pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y sociales y a los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otra particular me suscribo de usted como su deferente servidora.

Atentamente,

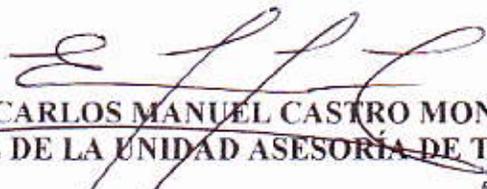

América Yolanda González Martínez
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de octubre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ELIZABETH SANTOS CALDERON RODRÍGUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA".

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


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/crla



ELIZABETH SANTOS CALDERON RODRIGUEZ
ABOGADA Y NOTARIA

18 calle 31-16 Residenciales Villa Linda II, Zona 7.
Tel. 24349969

Guatemala 03 de noviembre del año 2009

Licenciado Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy.

Atentamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la designación, que se me hiciera como revisora del trabajo de tesis de la bachiller Bachiller **IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ**, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA”**, por lo que resulta procedente dictaminar respecto a la Revisión del mismo, de conformidad con las siguientes justificaciones:

- i. He procedido a realizar una minuciosa revisión del trabajo de tesis elaborado por la sustentante y uno de los aportes más valiosos y concretos de su tesis, **es la necesidad que existe de sancionar por medio de mecanismos efectivos la incomparecencia de los miembros de un tribunal en el proceso de Conciliación**, este aporte es importante para nuestra legislación, por sus consecuencias socio-económicas, tanto para los trabajadores como para los patronos a la hora de resolver un conflicto laboral, ya que actualmente se le ha dado poca importancia al tema que aquí se desarrolla, sin tomar en cuenta los grandes beneficios que se obtendrían si los Tribunales de Conciliación ejercieran un trabajo mas a conciencia.

- ii. Por el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por la autora, se puede apreciar que el presente trabajo de investigación se efectuó apegado a la revisión prestada, habiéndose cumplido con los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público

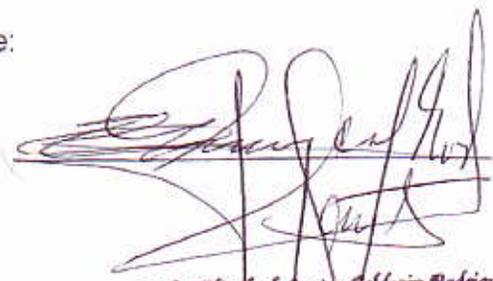


de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; por ende el presente dictamen determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en dicho normativo, ya que se pudo verificar su contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su técnica así como su método de investigación fueron los indicados, en cuanto a las conclusiones y las recomendaciones están buscando el verdadero objeto del tema, como lo es contribuir a resolver el problema de la inasistencia de los miembros del tribunal de Conciliación en el área laboral, además el trabajo contiene cuadros estadísticos ya que los mismos fueron necesarios y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.

En conclusión considero que el trabajo presentado por la Bachiller **MARTÍNEZ MÉNDEZ**, resulta de mucha importancia tanto para los trabajadores como para los patronos al momento de resolver un conflicto laboral, así también para todos los estudiosos del Derecho Laboral Guatemalteco, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación; razones por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite, y en consecuencia me permito **RENDIR DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que la autora pueda defender sus puntos de vista en el examen público de tesis, previo a concedérsele los títulos de Abogada y Notaria, y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otra particular me suscribo como su atenta y segura servidora.

Deferentemente:



Licda. Elisbeth Santos Calderón Rodríguez
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de enero del año dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante IRAIDA EUNICE MARTÍNEZ MÉNDEZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA LABORAL EN CASO DE INASISTENCIA. 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.





DEDICATORIA

A DIOS:

Que con su infinita misericordia, me ha permitido realizar una de mis más grandes metas; a la Virgen de la Medalla Milagrosa y a la Virgen de Lourdes, por estar siempre conmigo.

A MI

HUEHUETENANGO:

Tierra de altos montes y de grandes poetas donde vi la luz por primera vez.

A MIS PADRES:

Audel Martínez y Amarillis Méndez de Martínez. Con amor y agradecimiento por su gran ejemplo y apoyo en cada momento de mi vida.

A MI HERMANA:

Claudia Amarillis Martínez Méndez. Porque juntas compartimos muchos sueños. Por su confianza y ayuda, que mi triunfo también sea de ella.

A MIS ABUELITOS:

Antonio Méndez y Alberta Gutiérrez de Méndez. Por su gran amor y sus sabios consejos.



A MI ANGELITO:

Leticia Esmeralda (Q.E.P.D). Porque siempre quiso seguir mis pasos y hoy desde el cielo comparte conmigo la realización de mi sueño.

A MIS TIOS:

Josefa Méndez de Rodas e Inés Rodas, Noelia Leticia Méndez de López y Elio López, Nelson Méndez y Elizabeth Calderón de Méndez. Con mucho cariño, por el apoyo que me brindaron.

A LAS FAMILIAS:

González Martínez y Orrego Martínez. Por todos los momentos felices e inolvidables que hemos compartido.

A LA SEÑORA:

Margarita Novella (Q.E.P.D). Que este triunfo sea una pequeña recompensa por todo el apoyo brindado a mis padres. Una oración en su memoria.

AL LICENCIADO:

Axel Valvert. Gracias por su amistad sincera, apoyo incondicional y por confiar en la culminación de mi carrera.



A LA FAMILIA
RELIGIOSA:

Pía Sociedad San Cayetano. Especialmente a los padres: Gabriel Stella, Paolo Pichoni, Pedro Martinello, Severino Béttega y a los diáconos: Gean Carlo Munaretto, Albino Mauro y Bepino Croazza. Con inmenso cariño, por ser de gran bendición y fortaleza en mi vida.

A MIS AMIGOS:

Por esos momentos inolvidables que pasamos juntos; que nuestra amistad perdure para siempre.

A LA FACULTAD:

De Ciencias Jurídicas y Sociales. Por el honor de ser egresada de tan digna facultad, lo que para mi es motivo de gran satisfacción.

A LA UNIVERSIDAD:

De San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios, con con admiración y respeto.

A USTED:

Que ahora me acompaña, Dios le bendiga hoy y siempre.

ÍNDICE

Pág.

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



CAPÍTULO I

1. Conciliación y arbitraje.....	1
1.1 Definición y características de la conciliación.....	3
1.2 Definición y características del arbitraje.....	11
1.3 Fines de la conciliación.....	23
1.4 Fines del arbitraje.....	27
1.5 Antecedentes generales de la conciliación y arbitraje en Guatemala.....	28
1.6 Diferencias generales entre conciliación y arbitraje.....	35

CAPÍTULO II

2. Tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala.....	41
2.1. Definición de tribunal de conciliación.....	41
2.2. Definición de tribunales de arbitraje.....	42
2.3. Diferencias generales entre los tribunales de conciliación y arbitraje.....	42
2.4. Diferencias de procedimiento entre los tribunales de conciliación y de arbitraje.....	46
2.5. Regulación de los tribunales de conciliación y arbitraje.....	53
2.6. Conformación de los tribunales de conciliación.....	57

CAPÍTULO III

3. Legislación y conflictos de los tribunales de conciliación y arbitraje.....	63
3.1. Conflictos generales de funcionalidad de los tribunales de conciliación.....	63
3.2. Legislación guatemalteca en relación a la conciliación y arbitraje y sus conflictos.....	65
3.3. Procedimiento de la conciliación y arbitraje en materia laboral guatemalteca.....	68



Pág.

3.4. Análisis jurídico acerca de los tribunales de conciliación y su efectividad en el ámbito laboral guatemalteco	75
3.5. Análisis de la consecuencia del incumplimiento de las obligaciones como miembros del tribunal de conciliación y arbitraje.....	77
3.6. Análisis sobre las sanciones administrativas y laborales, aplicables en caso de incumplimiento por miembros de tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala.....	78

CAPÍTULO IV

4. Formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación y la función de la Inspección General de Trabajo.....	81
4.1. Por medio de medidas sancionatorias a los miembros del tribunal y de beneficio al trabajador.....	84
4.2. Aspectos a tomar en cuenta en la sanción respectiva.....	84
4.3. Por medio de las reformas y fortalecimiento a la legislación.....	86
4.4. Por medio de la Inspección General de Trabajo.....	88
4.5. Fase de intervención en la etapa conciliatoria de la Inspección General de Trabajo, luego de terminada la relación laboral.....	94
4.6. Análisis sobre las garantías constitucionales de los derechos del trabajador en Guatemala.....	96
4.7. Análisis de la actitud pasiva de la Inspección General de Trabajo y los grados de corrupción en el sistema de justicia laboral de Guatemala	106
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
ANEXO.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	121



INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 103; y, el Código de Trabajo, en su Sexto Considerando, regulan que el derecho laboral debe inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorio, siendo uno de los principios inspiradores del derecho laboral. Este principio, aplicado a la realidad del trabajador en Guatemala, actualmente se observa alterado en su naturaleza, debido a que el trabajador, muchas veces llega a mesas de conciliación; ya siendo víctima de un sistema de justicia lleno de corrupción, en donde los funcionarios públicos se prestan a realizar actos anómalos que alteran los derechos del trabajador; esto se manifiesta a través de la incomparecencia de los miembros del tribunal de conciliación.

La hipótesis planteada para este trabajo señala que en la actualidad el tribunal de conciliación, muchas veces ni siquiera se llega a integrar, en virtud de que los miembros del tribunal no se presentan ni a conformar el mismo. En la práctica, esta omisión del deber de conformar el tribunal de conciliación no es penado por la ley.

Es necesario mencionar que el objetivo trazado es indicar el porqué no existe una sanción para las personas que integran los tribunales de conciliación y que han incumplido con la obligación de llevar a cabo la conciliación asignada; violentando de esta forma los derechos de los trabajadores y las normas establecidas en el Código de Trabajo, que lo único que tiene contemplado es una corrección disciplinaria.



En el proceso de esta investigación se utilizaron los métodos: analítico, sintético, deductivo e inductivo; y la aplicación de técnicas bibliográficas, tales como la entrevista, y encuestas.

Esta investigación se desarrolló en cuatro capítulos: el primero, trata la conciliación y el arbitraje, sus definiciones, características, diferencias y fines; el segundo, se refiere a los tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala, definición y diferencias, siendo específicos en los procedimientos de los tribunales y su forma de conformación; el tercero, contiene la legislación y conflictos de los tribunales de conciliación, conflictos generales de funcionalidad y procedimientos de conciliación en materia laboral, y un análisis de la efectividad de los tribunales de conciliación; consecuencias y sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de los miembros del tribunal de conciliación; y, el capítulo cuarto, se refiere a las formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación y la función de la Inspección General de Trabajo, la necesidad de establecer sanciones y reformas a la legislación y un análisis de las garantías constitucionales de los derechos del trabajador y de la actitud pasiva de la Inspección General de Trabajo y los grados de corrupción dentro del sistema de justicia laboral de Guatemala. Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que este trabajo contribuya a la discusión científica de tan importante materia.



CAPÍTULO I

1. Conciliación y arbitraje

Podemos decir que todo ser humano, por lo general, necesita vivir en sociedad. Requiere de otras personas para desarrollarse en todo el sentido de la palabra. Sin embargo, este ser humano, como ente individual, presenta sus propias cualidades, pensamientos, sentimientos y características que lo hacen distinguirse de otros como él. El que se piense o actúe de manera distinta no implica que sea algo negativo. Al contrario. La diversidad de opiniones y de posiciones nos permite contrastar realidades e ideas, que nos pueden llevar a conclusiones enriquecedoras.

Pero, si no se saben aprovechar, estas diferencias traen como consecuencia los enfrentamientos que se convierten en conflictos que muchas veces no se pueden solucionar, y esto se debe a que todos nosotros, aunque no queramos admitirlo, estamos predispuestos a la violencia; es decir, mantenemos una mentalidad litigiosa, que muchas veces nos lleva a ser indiferentes frente a los problemas planteados, pero, si queremos solucionar estos desacuerdos, por costumbre, nos sometemos a la vía tradicional; vale decir, el hecho de recurrir a un juez para que resuelva un problema a través de una resolución judicial.

El tiempo y la necesidad ha demandado que se busquen diferentes alternativas que pongan fin a estos conflictos, de una manera rápida y eficaz. De esta forma nace la Conciliación como un mecanismo que da solución a una necesidad de justicia.



La conciliación es una alternativa de resolución de conflictos a través de la cual las personas entre quienes exista una diferencia de cualquier índole que la ley permita pactar, tratan de superar el conflicto existente evitando que la disputa llegue hasta tribunales. Con la colaboración de un tercero, llamado conciliador y quien actúa de manera imparcial, se aproximan las alternativas de solución planteadas por las partes.

"La mediación, conciliación y arbitraje, son los tres pilares fundamentales de los métodos alternativos para la solución de conflictos"¹..., el resultado de la conciliación en muchos países por ejemplo se debe hacer constar por escrito, ya sea en:

- 1) Escritura pública;
- 2) Documento privado legalizado por Notario; o bien
- 3) Mediante acta notarial, así cualquiera de estos tres documentos producirá plena prueba en juicio.

El costo de la conciliación varía en atención a la importancia del asunto que se pretenda solucionar, y en todos los casos, se establece antes del inicio de la misma, cantidad que será siempre menor al costo de un juicio.

Cualquiera de las partes puede abandonar el proceso cuando quiera, dado que es poco formal, flexible y voluntario. No existen normas rígidas a seguir, ni plazos que cumplir, las pocas reglas son las que marcan el diálogo civilizado entre las partes. Todos participan en la elaboración del resultado positivo que solucione con rapidez y

¹ Gutiérrez Caballeros, Carlos Aníbal. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.**, febrero de 2001. Pág. 1



economía un problema que nos causa intranquilidad y preocupaciones, trayendo la paz tanto a nuestros corazones como a nuestro presupuesto.

1.1. Definición y características de la conciliación

Se considero conveniente que para poder pasar a definir lo que es la institución de la conciliación, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, es necesario precisar lo que significa la palabra conciliar.

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "conciliare", que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

La legislación guatemalteca respecto a la conciliación, señala: "La conciliación es un mecanismo o alternativa no procesal de resolución de conflictos, a través de la cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones mercantiles, comerciales, laborales o de cualquier otra índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función especial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o propuestas por él, evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral".

Cabe señalar que, tradicionalmente el acto de conciliar se ha visto reflejado dentro de un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses



opuestos. Aquí está presente permanentemente un juez, el cual toma conocimiento de la causa para poder aclarar el conflicto. Para el efecto se basa en la demanda y en la contestación, buscando analizar los puntos controvertidos para poder arribar a una fórmula conciliatoria que resulte equitativa para ambas partes. Esto es propio de la conciliación procesal que forma parte de los llamados mecanismos alternativos de Resolución de conflictos procesales, los mismos que se desarrollan dentro de un proceso judicial buscando evitar la sentencia.

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

Existen dos tipos de conciliación:

- a. La conciliación extrajudicial y
- b. La conciliación judicial.

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

b. La conciliación judicial: Es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del

proceso judicial. El tercero que dirige esta clase de conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.

En algunos ordenamientos jurídicos puede llegar, incluso, a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de presentar una demanda, o ser un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial.

Al respecto de la conciliación procesal, el doctor César Castañeda Serrano, profesor de derecho procesal civil de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Argentina, en su artículo titulado: "La conciliación como forma especial de conclusión del proceso", sostiene que el éxito de la conciliación depende del grado de concientización que debe tener un juez para aplicar, en forma adecuada, el principio de inmediatez procesal.

Esta predisposición permitirá conocer a plenitud el contenido de la pretensión insatisfecha, cuyo reconocimiento y cumplimiento se exige por el demandante. De este modo, en caso de que las partes acepten dicha fórmula conciliatoria, se dará por concluido el proceso con el cumplimiento de su objeto.

Por otro lado, la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial. podemos decir también que "la conciliación es un sistema para la solución directa y

amistosa de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual o extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto con la colaboración activa de un tercero o conciliador, ponen fin al mismo, celebrando un contrato de transacción".

Así también, el diccionario de Manuel Ossorio acerca de la conciliación, indica. "Acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí"²...

Para el doctor Iván Ormaechea, la conciliación constituye "un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o más personas imparciales-conciliador o conciliadores- asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto, a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos".

En el fondo, la conciliación es una negociación asistida, donde las partes buscan dar una solución satisfactoria permitiendo, en forma concertada, la intervención de un tercero, que tenga la capacidad de proponer fórmulas conciliatorias, fomentado en todo el momento del proceso la comunicación entre las partes, valiéndose del lenguaje y del manejo racional de la información, tratando de llegar a sus verdaderos intereses. (Verdad real).

En este caso la conciliación extrajudicial está comprendida como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos extrajudicial porque, en suma, lo que se busca es evitar el proceso judicial.

² Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 144 quinto párrafo.



La conciliación extrajudicial, a diferencia de aquélla realizada dentro de un proceso, es mucho más flexible; genera características propias; fomenta la creatividad entre las partes y, sobre todo, tiene bien definido su marco de acción en cuanto a la orientación que se le debe dar al conflicto.

Entre las diferencias que se pueden presentar están:

Primero el nivel de solución: En el proceso judicial se busca enfocar cuáles son las pretensiones o exigencias planteadas en la demanda, contestación o, en su caso, en la reconvencción. La conciliación extrajudicial, se centra en resolver problemas manifestados en la solicitud de conciliación o que surjan durante la respectiva audiencia, con la finalidad de dar posibles soluciones que satisfagan los intereses y necesidades de ambas partes.

Acerca del criterio de solución en el proceso judicial se busca interpretar y aplicar la norma correcta para solucionar el conflicto. En la conciliación extrajudicial existe un marco amplio que garantiza la legalidad de los acuerdos, sin la necesidad que sea la norma la que respalde estos casos.

Dentro del contexto de la conciliación en el proceso judicial se sigue una orientación adversarial-confrontacional (ambas partes de frente en la discusión) y en la conciliación extrajudicial se persigue una orientación negocial o estratégico-racional. (Las partes no necesariamente están frente a frente), es decir un ambiente de cooperación para lograr la solución del problema.



Sobre los personajes que participan dentro de la conciliación, en el proceso judicial quien interviene es el juez; en la conciliación extrajudicial intervienen el conciliador y las partes.

Así también, los principios de la conciliación extrajudicial son:

Equidad: El conciliador debe asegurar que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes. Sin embargo, esto no lo exime que vele por la legalidad de los acuerdos. No puede admitir información falsa e inadecuada así como existir negociación de mala fe, si la hay puede comunicar a las partes acerca de lo que ha venido percibiendo, inclusive podría retirarse del proceso.

Neutralidad: Es decir, que no exista vínculo con alguna de las partes. Esto es más para evitar la aparición de un nuevo conflicto de intereses cuando se cumple con las funciones conciliatorias. Si se rompe con dicha neutralidad, pueden suceder dos situaciones: Que desista el mismo conciliador. Que lo soliciten las mismas partes.

Imparcialidad: Constituye un estado mental que debe conservar el conciliador durante el desarrollo de sus servicios. Es en sí el compromiso que el propio conciliador asume para ayudar a las partes.

Confidencialidad: Guarda relación con la información que es recibida por el conciliador, la cual es confidencial; es decir, que no puede ser revelada a nadie. Este



principio presenta también excepciones; es decir, que el conciliador puede romper ese deber de confidencialidad cuando advierte que hay de por medio un delito o que se va a producir un atentado contra la integridad de una persona.

Empoderamiento o simetría de poder: No se encuentra previsto en la ley. Se busca que exista un aceptable equilibrio de poder entre las partes, porque de lo contrario generaría un proceso conciliatorio plagado de medidas coercitivas, provocando un acuerdo injusto.

Buena fe y veracidad: Es una obligación de las partes de conducirse con buena fe y veracidad durante la audiencia conciliatoria. “La buena fe se vincula con la información que maneja el conciliador”³... El conciliador debe formular las alternativas suficientes para poder resolver el conflicto. En relación a la veracidad se está haciendo referencia a que la información que se maneje sea fidedigna.

Celeridad y economía: Son dos principios característicos de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Voluntariedad: Es un principio autónomo, en donde las partes son las únicas para tomar una decisión para solucionar el conflicto. La autonomía de la voluntad también tiene límites, y éstos son los referidos a que no se debe contravenir al orden público y a las buenas costumbres.

³ Gómez Valdez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 53.

Ahora bien, sobre "las características de la conciliación"⁴..., Mario Pasco Cosmópolis,

señala las siguientes:

- Informalidad,
- Flexibilidad,
- Oralidad e
- Inmediación.

El licenciado Antonio Rivera Neutze, establece como "características de la conciliación las siguientes:"⁵...

- Mecanismo de solución de conflictos
- De estirpe no procesal
- Fundamentada en la libertad y buena voluntad de las partes
- Exige la colaboración activa de un tercero, especialmente calificado,
- Es preventivo a la instancia judicial,
- Es una alternativa extrajudicial de solución de conflictos novedosa en el derecho
- Abarca capacidades de conciliador en negociación y psicología.

Se debe tomar en cuenta que la determinación de características realizadas por el licenciado Neutze, está más acertada, ya que las mismas complementan el accionar de la conciliación.

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 197, primer párrafo.

⁵ Rivera Neutze, Antonio. **Arbitraje y conciliación**. Páginas 9 último párrafo y 10 primer párrafo.



1.2. Definición y características del arbitraje

El arbitraje se ha constituido como una forma civilizada de justicia privada, siendo un procedimiento para resolver un conflicto o controversia mediante la fórmula de encomendar la solución a un tercero (persona individual o comisión de personas), escogido por acuerdo de los interesados y ajeno a los intereses de las partes en conflicto. Se llega a definir como: "Acción y facultad de resolución confiadas a un arbitro"⁶...

Es un medio alternativo de suma importancia para la solución de los conflictos utilizado frecuentemente en el derecho internacional para resolver las controversias territoriales o limítrofes entre los estados, pero que en el campo del derecho social ha adquirido marcada importancia para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, de allí que en el ordenamiento jurídico laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga o el cierre de una empresa.

Lo dictaminado por los árbitros en sus actuaciones, se materializa en un laudo arbitral que tiene fuerza equivalente a la de una sentencia, ya que su aplicación es obligatoria. Tiene la eficacia de cosa juzgada, inapelable, pudiendo ser ejecutada de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia, de forma que los árbitros (personas totalmente ajenas al conflicto planteado), deciden el conflicto, mientras que en la conciliación, el conciliador sólo es un facilitador, un procurador de una solución

⁶ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 63. octavo párrafo.



transversal, la cual depende de la voluntad de las partes y no del conciliador.

“Esta forma heterónoma de solucionar los conflictos laborales, a diferencia de la conciliación, es facultativa, ya que es un recurso voluntario que opera generalmente cuando las partes no se han puesto de acuerdo, cuando fracasa la conciliación. Indudablemente, el arbitraje como medio alternativo para la solución de los conflictos constituye una audaz herramienta e instrumento fundamental para la realización de la justicia”⁷...

El arbitraje es un modo de solución del conflicto que surge de acuerdo entre las partes por el cual un tercero ajeno a ellas y desprovisto de la condición de órgano judicial y que además actúa con arreglo al mandato recibido (compromiso arbitral), resuelve la controversia. Por ello puede afirmarse que el arbitraje voluntario en una forma de composición escogida autónomamente por las partes, aun cuando el laudo arbitraje propiamente dicho represente una heterocomposición del conflicto. Otra definición indica que el arbitraje es: “Un procedimiento sui generis, mediante el cual por expresa voluntad de las partes, se difiere la solución de conflictos privados transigibles, a un cuerpo igualmente colegiado integrado por árbitros”...

Lo dicho hasta ahora sirve para distinguir entre el arbitraje voluntario o facultativo y el obligatorio o de oficio. Los primeros, surgen de la recomendación de la junta de conciliación o por acuerdo directo entre las partes; los segundos de un acto de autoridad y están previstos en la ley guatemalteca.

⁷ Rivera Neutze, Antonio. **Arbitraje y conciliación**. Pág. 6 último párrafo.



El arbitraje debe ser precedido del compromiso arbitral. En efecto, cuando de la junta de conciliación surge éste como recomendación unánime, deberá esta contener o adjuntar necesariamente los términos del compromiso, todo lo cual no interfiere para que la propia acta de recomendación de la junta de conciliación haga sus veces.

El compromiso arbitral, con independencia de la forma que tome, debe contener al menos:

- *El mandato a los árbitros para actuar como tales.*
- *La delimitación competencial, esto es, sobre qué materias podrán decidir y*
- *La adhesión al laudo que recaiga.*

Si se tratara de un arbitraje facultativo o voluntario, el compromiso delimitará el ámbito de actuación de los árbitros. Si fuera de oficio u obligatorio, el decreto ejecutivo que lo ordene, sustituirá dicho compromiso y establecerá el límite del conocimiento de los árbitros que, en todo caso, no podrá exceder de lo que ha sido el objeto del conflicto, so pena de nulidad del derecho que lo imponga.

En el primer supuesto sería motivo de impugnación o de nulidad del laudo que la junta arbitral o el árbitro único conociera de materias ajenas al compromiso arbitral. Por ejemplo, que el conflicto trate de una reivindicación salarial y los árbitros terminen pronunciándose también, acerca del régimen contractual de estabilidad en el empleo.

Pero, cuál es el objeto del arbitraje, respecto a en qué conflictos es admisible. Para ello



es necesario adelantar otra clasificación:

- a) Con arreglo a un orden personal, el arbitraje actuaría sobre conflictos individuales o colectivos.
- b) Con arreglo a un criterio material o funcional el arbitraje recaerá sobre conflictos de intereses económicos o sobre conflictos de derecho o de interpretación.

Se discute si los conflictos de derecho pueden ser objeto de arbitraje. El conocimiento de conflictos de derecho no le está impedido a los árbitros, pues no surge de la ley de Guatemala prohibición alguna en tal sentido. La tradicional resistencia para admitir el sometimiento de los conflictos de derecho a la solución arbitral atiende, ciertamente, a una cultura jurídica surgida de sistemas cerrados y de alta codificación que con frecuencia hace pensar que lo que no existe en la ley no existe en el mundo.

Ahora bien, en atención al tipo de conflicto, son distintos los efectos del laudo en el que debe recaer. En efecto, en los de derecho, tendrá igual carácter al de la sentencia judicial con la peculiaridad de su contenido normativo, se trata, en fin, de sentencias normativas.

En los conflictos de intereses económicos, el laudo tendrá idéntico efecto al del convenio colectivo de trabajo.

Ligar al árbitro, es la facultad que tienen las partes de nombrar a particulares jueces

legítimos en sus asuntos. Esa facultad de nombrar jueces legítimos en sus asuntos, no se extiende, sin embargo, hasta poder nombrar los ejecutores de fallos dictados por ellos, porque tal nombramiento iría contra el orden social. En efecto, los árbitros sentencian, pero, son únicamente los jueces quienes, conforme el poder ejercen por ministerio de la ley, la ejecución de las sentencias arbitrales".

En materia laboral, las partes representadas en la Junta de Arbitraje, pueden convenir en someter a arbitraje la disputa, de acuerdo con el procedimiento de las leyes laborales.

Entendiendo el arbitraje como un procedimiento pacífico para resolver conflictos entre las partes, podemos iniciar este trabajo señalando que en materia laboral esta institución del arbitraje está contenida en la legislación guatemalteca en el Decreto 67-95 del Congreso de la República "Ley de Arbitraje".

Con relación a los miembros de la Junta de Arbitraje debe ampliarse la norma en el sentido que los árbitros designados o escogidos, no estén relacionados con la industria u ocupación donde haya ocurrido la disputa laboral. Con ello se ratifica el criterio de que los miembros de las juntas de arbitraje tienen el carácter de verdaderos jueces, susceptibles de ser recusados, como todo juez, si está en tela de juicio su independencia frente a cualquiera de las partes.

En consecuencia, aunque sea designado por una de las partes, él árbitro no es



representante del interés de quien lo nombra. La intervención de las partes para constituir la Junta de Arbitraje no tiene por objeto que acrediten representantes suyos en la junta, sino darles garantías en cuanto a la objetividad e imparcialidad del arbitraje.

Entonces, el arbitraje es un procedimiento por el cual toda persona puede someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios mediadores las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho. El arbitraje se diferencia de la transacción, en que en realidad se trata de un juicio, pese a no celebrarse ante los tribunales, y las partes no resuelven sus diferencias mediante recíprocas concesiones, sino que encargan a un tercero la decisión. La resolución adoptada por los árbitros se denomina laudo arbitral y tiene eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutables de manera forzosa por los tribunales de justicia.

El arbitraje puede ser:

- a. De derecho, cuando los árbitros fallan de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser letrados en ejercicio, o
- b. De equidad, si fallan de acuerdo con su leal saber y entender y sin sujeción o trámites, debiendo tan sólo dar la oportunidad a las partes para ser oídas y presentar las pruebas que estimen conveniente, para lo que basta que sean personas naturales que se hallen, desde su aceptación, en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el primero, el laudo 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 laudo es el de una sentencia firme y definitiva.

La forma más habitual de establecer arbitraje es mediante el convenio arbitral, por el que las partes expresan su voluntad inequívoca de someterse a este tipo de solución todas o algunas de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir de determinadas relaciones jurídicas: No suelen ser objeto de arbitraje, salvo contadas excepciones, ni se incorporan en el convenio arbitral, aquellas cuestiones sobre las que haya caído una resolución judicial firme y definitiva. En el convenio arbitral 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 derecho internacional, el arbitraje es un método muy frecuente e importante para la solución pacífica de los conflictos, tanto en la esfera privada, como en la pública. "El tratadista Alegría Sánchez define al arbitraje de la siguiente manera: El libre sometimiento de las parte o bien del mandato legal, para ventilar cierta clases de controversias ante personas particulares (árbitros), a fin de que estas conozcan y decidan de las mismas"⁸... En derecho internacional privado, el interés por el arbitraje se debe, entre otras causas, a su mayor celeridad a la hora de resolver los conflictos, al desconocimiento de los jueces nacionales de los problemas derivados de tráfico internacional y a la confianza de los operadores internacionales en las jurisdicciones nacionales, demasiado apegadas a los sistemas estatales, lo que conlleva un resultado poco previsible. En el ámbito del derecho internacional público hay que destacar los

⁸ López Larrave, Mario. **El arbitraje en Centroamérica**. Pág. 11, segundo párrafo.



Convenios de La Haya de 1899 y 1907 y su continuada aplicación en un espacio, -la comunidad internacional-, en el que muchos estados piensan que "Todo tribunal 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 Guinea-Bissau (1985), el referido a la interpretación del acuerdo aéreo entre Francia y Estado Unidos (1978), el que delimita la plataforma continental entre Francia y Reino Unido (1977), y el caso del canal de Beagle entre Argentina y Chile (1977), por ejemplo. En este último caso, la intervención arbitral del Estado del Vaticano evitó la guerra.

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

La pregunta entonces sería quienes son los árbitros dentro del arbitraje a eso debo responder: Que el tribunal estará conformado por tres árbitros, siempre en número impar. La cuenta con un listado de árbitros compuesto por profesionales altamente calificados que cumplen con los requisitos exigidos por la entidad. Las partes pueden pactar de antemano quiénes serán los árbitros que integrarán el tribunal o delegar esta decisión a la Comisión de Resolución de Conflictos por ejemplo de la Cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG). Si dentro del pacto arbitral no se acuerda nada

sobre árbitros, las partes interesadas harán la designación de los mismos de común acuerdo. El fallo que profiera el tribunal puede ser en derecho o en equidad. Si es de derecho, los Árbitros deberán ser abogados.

Ahora bien dentro de la aplicación del arbitraje existe una serie de elementos, tales como las siguientes:

- **Tiene efectos legales:** Porque el fallo arbitral se considera cosa juzgada, y tiene el mismo efecto de una sentencia judicial.
- **Es imparcial:** Por la idoneidad ética y profesional de los árbitros.
- **Es formal:** "Porque se resuelven por medio de la facultad de decidir el conflicto de intereses"⁹...
- **Es reservado:** porque el Arbitraje se desarrolla en un ambiente privado.
- **Es legal:** El Arbitraje es un proceso reconocido por la ley, según el decreto 67-95 mediante el cual el árbitro es capaz de producir un fallo imparcial y definitivo con el mismo poder de una sentencia legal. Así mismo la conciliación está expresamente reconocida en el mismo decreto 67-95.
- **Es económico:** Porque el arbitraje evita los procesos judiciales, que resultan más costosos por los honorarios que causan y por el tiempo que pueden durar.
- **Es rápido:** Porque las partes deciden el tiempo de duración del proceso. Si no hay acuerdo al respecto, el tribunal arbitral tiene un plazo máximo de seis meses para fallar.

⁹ Gutiérrez Caballeros, Carlos Anibal. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Guatemala, febrero de 2001. Pág. 23

- **Es especializado:** Porque los árbitros que designa la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG) son expertos en la materia que trata el conflicto.

Ahora bien aun cuando dentro del arbitraje que nos referimos por la naturaleza de la investigación es en el ámbito laboral, no podemos dejar de comparar otras ramas del derecho que sirven como ejemplo dentro del accionar en la legislación guatemalteca, que al final recae en el mismo procedimiento, y para ello es necesario conocer la función de la Comisión de Resolución de Conflictos de la cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG). La Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG), de conformidad con los estatutos de la Cámara, tiene como objetivo el promover y administrar la resolución de conflictos mediante la aplicación de los métodos alternativos de resolución de conflictos, según el reglamento que al respecto se emitan, con la infraestructura adecuada para atender con prontitud los trámites y con los instrumentos necesarios para su adecuado desempeño.

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

Para poder solicitar el arbitraje el procedimiento es muy sencillo. Mediante una “cláusula arbitral”, es decir incluyendo en sus contratos una cláusula que estipule que en caso de un conflicto, este deberá resolverse en la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG). Si no existe una

cláusula arbitral, la parte interesada en someter su conflicto a un tribunal arbitral, lo puede solicitar por escrito a la CRECIG, detallando los hechos en que funda su demanda.

Existe un modelo de la cláusula compromisoria de arbitraje de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala CRECIG, siendo textualmente la siguiente: Los contratantes convienen en que toda disputa o reclamación que se relacione con la aplicación, - interpretación y / o cumplimiento de este contrato, por cualquier causa, deberá resolverse mediante arbitraje (Equidad o derecho), de conformidad con el reglamento de arbitraje de la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala la "CRECIG" que se encuentre vigente al momento de surgir el conflicto, al arbitraje será administrado, por la "Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala" – CRECIG-, en la ciudad de Guatemala, por medio de un tribunal compuesto de (uno o tres árbitros). Nombrados de conformidad con el reglamento ya relacionado y el idioma del arbitraje será el español. El laudo, no se puede impugnar y deberá ser cumplido de buena fe y sin demora alguna, por las partes.

Por último, nos referimos a las características generales del arbitraje y son las siguientes:

- Es una institución jurídica destinada a resolver conflictos sean individuales, colectivos, jurídicos o de intereses.
- Su peculiaridad reside en la intervención de un tercero, por acuerdo de las

partes, cuya decisión se impone.

- En virtud de un conjunto arbitral previo a la constitución de la junta arbitral o del árbitro único, las partes adhieren de antemano al resultado de la actuación del o los árbitros, esto es, al laudo arbitral.

Cuando nos referimos a “las características del arbitraje”¹⁰... podemos tomar algunas referencias de autores tal como las que realiza el licenciado Antonio Rivera Neutze, indicando las siguientes:

- Es un proceso de conocimiento por cuanto una contienda entre partes es sometida a una resolución judicial.
- Tiene origen contractual dado que supone un convenio entre las partes para sustraer la controversia que los divide a la competencia de los tribunales permanentes y someterlos a la decisión del tribunal arbitral.
- El arbitraje supone la creación de un tribunal arbitral, por cuanto no existen tribunales arbitrales permanentes como los tribunales y juzgados ordinarios.

“En Guatemala, se han establecido como características del arbitraje las siguientes:”¹¹...

- Exclusión de jurisdicción permanente del Estado para la solución de determinados conflictos.
- Rapidez, privacidad, imparcialidad, economía y especialidad
- Privatización de la justicia

¹⁰ Rivera Neutze, Antonio. **Arbitraje y conciliación**. Páginas 11 último párrafo y 12 primer párrafo.

¹¹ Cámara de Comercio de Guatemala, **Centro de arbitraje y conciliación**. Seminario Arbitraje y Conciliación. Pág. 3 segundo párrafo.

- Árbitros o jueces nombrados por las partes
- Origen contractual
- Sentencia denominada Laudo Arbitral

1.3. Fines de la conciliación

La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes. "Es una importantísima alternativa extrajudicial de solución de conflictos"¹²...

Además de las personas en conflicto, esta figura involucra también a un tercero neutral e imparcial llamado conciliador que actúa, siempre habilitado por las partes, facilitando el dialogo entre ellas y promoviendo formulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

Desde una perspectiva diferente además de ser un procedimiento, la conciliación es un acto jurídico en el cual intervienen sujetos con capacidad jurídica y distintos intereses donde su consentimiento y voluntad están dirigidos directamente a dar por terminada

¹² Escobar y Escobar, Irma Ileana. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala: **Inclusión en el programa de derecho mercantil II, el conocimiento del juicio de arbitraje y conciliación.** Guatemala septiembre de 2000

una obligación o una relación jurídica, a modificar un acuerdo existente o a crear situaciones o relaciones jurídicas nuevas que beneficien a ambas partes.

De esta manera, la visión de la conciliación como institución jurídica la enmarca dentro de una nueva forma de terminación de procesos judiciales que actúa con independencia y autonomía de este trámite y que consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que puede dar por terminadas las diferencias que se presentan. Se constituye así esta figura en un acto jurídico, por medio del cual las partes en conflicto se someten antes de un proceso o en el transcurso de él, a un trámite conciliatorio con la ayuda de un tercero neutral y calificado que puede ser el juez, otro funcionario público o un particular a fin de que se llegue a un acuerdo que tendrá los efectos de cosas juzgada y prestará mérito ejecutivo.

Es importante detenerse en los efectos del acuerdo conciliatorio con el fin de hacer claridad sobre sus alcances: En primer lugar, el acta de conciliación hace tránsito a cosa juzgada, es decir que los acuerdos adelantados ante los respectivos conciliadores habilitados por la ley, aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos. El efecto mencionado busca darle certidumbre al derecho y proteger a ambas partes de una nueva acción o una nueva sentencia, es la renovación de la autoridad del acuerdo conciliatorio que al tener la facultad de no volver a ser objeto de discusión, anula todos los medios de impugnación que puedan modificar lo establecido en él.



En general la conciliación se presenta como una oportunidad que la ley otorga a las partes para que reestablezcan sus ánimos a través de una figura que puede ser de carácter judicial o extrajudicial y a la que voluntariamente se someten a raíz de un conflicto con el fin de darle existencia a un acto, siempre que los derechos sean susceptible de transacción, desistimiento o conciliación.

De manera concluyente podemos decir que la conciliación es una manera de resolver directa y amistosamente los conflictos que surgen de una relación contractual o que involucra la voluntad de las partes, con la colaboración de un tercero llamado conciliador, de esta manera se dan por terminadas sus diferencias.

Pero siendo más específica podemos hablar de los fines de acuerdo a lo antes expresado, buscando que las partes con asistencia del conciliador puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

Aun cuando algunos estudiosos pueden decir que las siguientes características son ventajas, a mi criterio la plasmo como fines, y los cuales son:



Evita conflictos: Con la conciliación "se logran acuerdos que permiten prevenir un litigio eventual o terminar un pleito pendiente, sin los trámites, costos y formalismos procesales"¹³...

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

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

Tiene rigor de ley: El acuerdo logrado en la conciliación es obligatorio para las partes y pueden ser elevado a instrumento público a solicitud de las partes.

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

Se puede ser el juez: En la conciliación las partes resuelven sus discrepancias convirtiéndose en los mejores voceros de sus intereses y en los mejores falladores de sus causas.

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

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

¹³ Couture, Eduardo J. *Las garantías constitucionales del proceso civil en estudios de derecho procesal en honor de Hugo Alsina*. Pág. 174.



1.4. Fines del arbitraje

Dentro de la misma finalidad se encuentran una serie de elementos que deben de entenderse como fines y características, haciendo referencia a lo siguiente:

- **Tiene efectos legales:** Porque el fallo arbitral se considera cosa juzgada, y tiene el mismo efecto de una sentencia judicial .
- **Es imparcial:** Por la idoneidad ética y profesional de los árbitros.
- **Es reservado:** Porque el Arbitraje se desarrolla en un ambiente privado.
- **Es legal:** El Arbitraje es un proceso reconocido por la ley, según el decreto 67-95 mediante el cual el arbitro es capaz de producir un fallo imparcial y definitivo con el mismo poder de una sentencia legal. Así mismo la conciliación está expresamente reconocida en el mismo decreto 67-95.
- **Es económico:** Porque el Arbitraje evita los proceso judiciales, que resultan más costosos por los honorarios que causan y por el tiempo que pueden durar.
- **Es rápido:** Porque las partes deciden el tiempo de duración del proceso. Si no hay acuerdo al respecto, El Tribunal Arbitral tiene un plazo máximo de seis meses para fallar.
- **Es especializado:** Porque los árbitros que designa la Comisión de Resolución de Conflictos de la Cámara de la Industria de Guatemala (CRECIG) son expertos en la materia que trata el conflicto.

El fin primordial del arbitraje lo es el Laudo y este es la denominación de la resolución que dicta un árbitro y que sirve para dirimir un conflicto entre dos o más partes.

El equivalente al laudo en el orden jurisdiccional es la sentencia, que es la que dicta un juez. La diferencia estriba en que, mientras que la jurisdicción del juez viene marcada por la ley, la jurisdicción del árbitro viene dictada por la autonomía de la voluntad. Por lo tanto, el arbitraje debe ser aceptado por ambas partes (ya sea de forma previa, a través de un contrato, o de posteriormente, cuando ya ha surgido el conflicto) como forma de resolver el litigio.

Para la ejecución del laudo arbitral es necesario acudir a un juez, que es quien tiene la potestad para ordenarlo y, en su caso, forzar su cumplimiento. Si el laudo ha sido dictado conforme a derecho, el juez no entrará a conocer sobre el contenido del mismo, sino que simplemente ordenará su aplicación.

Por ello, un laudo no tiene por qué estar fundamentado en derecho. Las partes pueden haber acordado que el arbitraje se haya hecho basándose en criterios de equidad.

Finalmente es necesario distinguir entre tres grupos de laudos:

1. Laudos totales o parciales.
2. Laudos definitivos o firmes.
3. Laudos de derecho o equidad.

1.5. Antecedentes generales de la conciliación y arbitraje en Guatemala

El primer antecedente en Guatemala se encuentra en la Ley de Enjuiciamiento del Código de Comercio Español del año 1829, el cual regulaba al arbitraje de la siguiente

manera en el Artículo 252: "Toda contienda sobre negocios mercantiles puede ser comprometida al juicio de árbitros".

Posteriormente el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, reguló el arbitraje estableciendo que el compromiso arbitral no era necesario que se estableciera en escritura pública, si la cuantía no excedía de quinientos quetzales. En dicho código existe clara muestra de la influencia española, al establecer los árbitros de equidad denominada "arbitrios arbitradores". En este tipo de procesos procedía el recurso de casación así como en el arbitraje en derecho.

"El proceso arbitral estuvo regulado también por el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 269 al 293 y el Código Civil, que regulaba el contrato de compromiso arbitral. Dichas disposiciones fueron derogadas al promulgarse la Ley de Arbitraje contenida en el Decreto 67-95 del Congreso de la República"¹⁴...

1.5.1. Antecedentes y causas que dieron origen a la conciliación en el mundo:

Cuál es la mejor manera para que las personas resuelvan sus conflictos. Es evidente que la respuesta mayoritaria es "ellas mismas". Este es el principio general que da origen a los Sistemas Alternativos de Resolución de Conflictos.

La génesis de la conciliación es la negociación y como tal se ve que la misma es un atributo de su personalidad, que nació con el hombre, ya desde el nacimiento el bebé

¹⁴ Gutiérrez Caballeros, Carlos Anibal. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Guatemala, febrero de 2001. Pág. 36



negocia (llora) para que le den de comer y le presten atención. Así también “En la Biblia cristiana, existen varios testimonios de que el pueblo hebreo y cristiano, utilizaron la conciliación y arbitraje como medios para solventar sus conflictos”¹⁵...

En cualquier ámbito, cuando las partes llegan al conflicto, es porque cada una mantiene una posición contrapuesta y no están viendo el interés común. Hay un conocido ejemplo: El de las dos empresas que compiten entre sí para hacer una oferta por la incorporación de una plantación de naranjas, pero ellos pueden descubrir que tienen un interés común, porque una es productora de medicamentos y la otra de jugos, ya que una utiliza la cáscara y la otra la pulpa.

La negociación es objeto de las ciencias, primero por las ciencias comerciales y luego por las ciencias jurídicas, éstas van desarrollando los diferentes métodos de negociación y transcurrido el siglo XX diversas escuelas universitarias incorporan investigación y desarrollo sobre los diferentes métodos alternativos de resolución de conflictos.

Uno de los países donde más desarrollado están estos métodos de resolución de conflictos es Estados Unidos de América, las precursoras son las universidades de Harvard y San Francisco y los métodos de resolución de conflictos tienen un crecimiento constante en todos los Estados.

¹⁵ Antonio Rivera Neutze. **Arbitraje y conciliación**. Pág. 16 segundo párrafo.



Uno de los mas difundidos autores sobre el tema de la negociación es Roger Fisher, profesor de negociación y director del proyecto de negociación de la escuela de Leyes de la Universidad de Harvard.

Los Estados Unidos tienen mucha bibliografía y también negociadores con una gran experiencia institucional y particular, quienes han intervenido en conflictos inter empresariales.

Las empresas han desarrollado sus propios sistemas de negociación y envían a sus directivos a las mejores escuelas a ese fin. A partir de la negociación fijan las diferentes estrategias para cada tipo de conflicto.

En Estados Unidos las relaciones entre los sindicatos y los patronos están regidas por convenios colectivos de trabajo, que ambas partes negocian y contratan a ese efecto. Estos convenios suelen celebrarse por un plazo relativamente corto, tres años. Si un determinado asunto no está cubierto en el convenio, por lo general los trabajadores no tienen defensa alguna en lo que respecta a ese asunto, bajo las leyes de los Estados Unidos. Los convenios colectivos de trabajo proveen un procedimiento que culmina en un arbitraje. Si las partes no pueden solucionar el problema, la cuestión se somete a un tercer árbitro independiente seleccionado previamente para que dicte una resolución. La violación del convenio colectivo de trabajo es un agravio. Este proceso de agravio comienza cuando el trabajador indica a su delegado que tiene intención de presentar su queja. Si no se llega a un arreglo el agravio debe ser objeto de apelación en escala ascendente en la jerarquía de la administración por funcionarios del sindicato de más



categoría. Debe hacerse notar que es el sindicato y no el trabajador quien controla el procedimiento de agravio. La razón de ello es porque conforme a la Taft Hartley Act., el sindicato es el representante exclusivo del trabajador y es el que tiene discreción para determinar si el agravio tiene fundamento. El sindicato puede decidir no continuar con un agravio y dicha decisión es obligatoria para el trabajador, aún en el caso de que el agravio haya sido por despido del trabajador. Un trabajador cuyo sindicato haya rehusado proseguir con su agravio, o que haya perdido un arbitraje, puede demandar al sindicato por violación del deber que tiene el sindicato de representar bien sus intereses. Pero sólo ganará el juicio en la justicia ordinaria si puede demostrar que el sindicato actuó de mala fe y que el trabajador tenía una reclamación válida y bien fundada.

La legislación española creó mediante el Decreto 5/1979, el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, en esa oportunidad el Rey y el Presidente de Gobierno esgrimieron como fundamento de la resolución que "Los conflictos laborales, por su propia naturaleza y por los intereses que en los mismos se enjuician, necesitan una rápida solución teniendo en cuenta que tanto para el trabajador como para el empresario la prolongación de situaciones de incertidumbre constituye una grave lesión y a veces un perjuicio difícilmente reparable. No es admisible, en un orden social que se quiere justo que la decisión sobre situaciones muchas veces vitales se prolongue durante largos periodos de tiempo " y que "La conciliación es igualmente una institución que se ha revelado siempre eficaz y si se limita a las materias donde la transacción es posible no merma en absoluto los derechos y garantías de los interesados y aunque no

las consiga, organizada y debidamente no supone ningún retraso apreciable en el proceso laboral".

"En la República de Chile, el Código de Trabajo, prevee la doble posibilidad de recurrir a la mediación o al arbitraje para la resolución de conflictos laborales"¹⁶...

En Centroamérica el Arbitraje es una forma de solución de los conflictos laborales, hay arbitraje en Costa Rica, El Salvador, Honduras, no lo hay en Guatemala.

En Costa Rica la constitución promulgada en 1949, el artículo 49 dice: "toda persona tiene derecho a terminar sus diferencias patrimoniales por medio de árbitros, aún habiendo litigios pendientes" y la ley de contrato de trabajo, en el artículo 445 dice que los tribunales del trabajo están autorizados a aplicar el arbitraje para dictarse una solución rápida a las pretensiones de las partes. El arbitraje judicial es utilizado con bastante frecuencia, no así en el sector privado donde este método (que las partes en conflicto se sometan primero al procedimiento de conciliación) es poco utilizado.

En El Salvador el arbitraje tiene aplicación en el derecho laboral solamente para resolver Conflictos colectivos.

En el caso especial de Argentina, como toda nueva institución, fue desarrollándose primero como una novedad posible para nuestro ordenamiento. Comenzaron a publicarse numerosos artículos sobre el tema y luego los precursores hicieron cursos

¹⁶ Calamandrei, Piero. **Proceso y democracia**. Ediciones jurídicas Europa-América, Argentina, 1960. Pág. 33

de negociación en diversas instituciones del exterior, casi todas en Estados Unidos, algunas como capacitaciones cortas y otras más completas en castellano y en inglés.

La incorporación al ordenamiento jurídico se desarrolla a partir de la sanción de la Ley de Mediación y Conciliación Civil y Comercial, ley 24573 del 25/10/95, y posteriormente con la conciliación laboral como instancia obligatoria previa para poder iniciar la acción judicial.

Las causas que dieron origen a la incorporación de la conciliación fueron varias:

- a. Un creciente deterioro en el nivel de demora en la justicia laboral por la cantidad excesiva de expedientes en trámite que originaba un mal resultado en el funcionamiento de los tribunales de trabajo.
- b. La carencia de quien acerque a las partes en las alternativas al procedimiento jurisdiccional como el acuerdo notarial y
- c. El acuerdo espontáneo donde no hay un tercero imparcial que ayude a realizar una recomposición de derechos.

Todo ello sumado a la creciente difusión que se vino operando en el mundo jurídico de los sistemas alternativos de resolución de conflictos.

Si consideramos como principios procesales de eficacia, el fácil acceso a la justicia y la rapidez, entonces, antes de la conciliación obligatoria, la necesidad de los trabajadores y empleadores estaba sumamente deteriorada.

Estos hechos dieron lugar a la creación de la conciliación laboral donde un tercero imparcial en una o varias audiencias acerca a las partes, concilia intereses y les propone soluciones.

1.6. Diferencias generales entre conciliación y arbitraje

La conciliación se integra con un acto posterior que es la homologación, la cual consiste en una resolución judicial o administrativa que da firmeza al acto y convierte su solución en cosa juzgada. La idea de conciliación- homologación reside en que el acto de la conciliación representa sólo un acuerdo entre las partes, que requeriría un juicio en caso de no ser cumplido. Con la homologación se dota a dicho acto de la fuerza ejecutoria que tienen las sentencias. En el proceso laboral existe además otra razón para la homologación. Tratándose de una justicia de acompañamiento o protección, existe un principio mínimo normativo inderogable, que la autoridad homologante debe controlar (orden público)

La homologación procede aun cuando sea el mismo juez el que haya estado presente durante los debates y las conclusiones de las partes, porque la homologación no es una tarea mecánica, sino que el homologante reflexiona sobre el acuerdo los antecedentes y los hechos, atendidos conforme la esencia del asunto, los cuales son examinados a la luz del derecho en cuanto a su procedencia, y si no existe obstáculo alguno, otorga dicha homologación. La conciliación no debe homologarse si se presenta algún impedimento normativo, ya que hay cuestiones que no pueden ser

objeto de transacción y tampoco de homologación, como por ejemplo el acuerdo sobre cosas que están fuera del comercio.

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

a. Toma de decisiones

En el proceso de conciliación las decisiones las toman las mismas partes en conflicto. En cambio en el arbitraje las decisiones las toman los árbitros.

b. Forma de solucionar el conflicto

El proceso de conciliación es un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos, auto compositivo, es decir, donde las partes tienen mayor control sobre el resultado. En cambio el arbitraje es un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos heterocompositivo, es decir, donde el tercero (Arbitro) tiene mayor control sobre el proceso y el resultado.

c. Origen del resultado

Conciliación y arbitraje se diferencian por el origen del resultado, en la conciliación son las mismas partes las que componen el conflicto por si mismos, diseñándola y construyendo la solución con la asistencia de un tercero llamado conciliador. En cambio en el arbitraje el tercero llamado árbitro es el que compone el conflicto de intereses de las partes. El tercero le impone la solución a las partes., vale decir en la conciliación el

conflicto se soluciona por voluntad de las partes, en cambio en el arbitraje es por voluntad de un tercero (arbitro).

d. Por la magnitud de protagonismos del tercero

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

e. Por la magnitud de protagonismos de las partes

En el proceso de conciliación las partes tienen un mayor protagonismo, un papel activo. En cambio en el arbitraje las partes tienen un menor protagonismo, un papel totalmente pasivo.

f. Por el tipo de resultados

En el proceso de conciliación se obtienen resultados del tipo "gano yo –ganas tu", es decir ganan ambas partes. En cambio en el arbitraje hay resultado "gana- pierde", es decir gana una de las partes y la otra pierde.



g. Por el clima

La conciliación se desarrolla satisfactoriamente en un clima no adverso y no confrontativo. En cambio el arbitraje es esencialmente adversarial, confrontativo y adjudicativo.

h. Por el resultado

En el proceso de Conciliación el resultado es un acuerdo inteligente que satisface a ambas partes, que no es apelable. En cambio el Arbitraje el resultado es un laudo arbitral obligatorio, impuesto por el arbitro .

i. Por su carácter

La conciliación extrajudicial es un procedimiento de carácter obligatorio en ciertas materias civiles y se solicitara por una o las dos partes ante un centro de conciliación.

En cambio el arbitraje es eminentemente voluntario por que se requiere el acuerdo de voluntad de las partes que se manifiesta en el convenio arbitral sea como cláusula incluida en un contrato o bajo la forma de un acuerdo independiente por el que las partes deciden someterse a arbitraje

j. Del poder de decisión de los que intervienen

En el arbitraje es un tercero imparcial -el árbitro- quien define la controversia, a través de un laudo arbitral, que es una especie de sentencia, definitiva e inapelable; en cambio, en la conciliación, el tercero -llamado conciliador- no tiene facultad para



resolver el conflicto, solamente hace sus mejores esfuerzos para que las partes lleguen a un entendimiento.

k. El arbitraje de derecho y el de conciencia

1. En el arbitraje de derecho, los árbitros son abogados y resuelven los conflictos en un marco legal;
2. En el arbitraje de conciencia, los árbitros, pueden ser técnicos o profesionales de otros campos y resuelven las controversias conforme su leal saber y entender, pero basándose en principios y formas del debido proceso.

l. El arbitraje ad-hoc y el arbitraje institucional

A diferencia de un arbitraje institucional, es aquel proceso cuya administración y desarrollo no ha sido encomendado a una institución arbitral, sino que es conducido a voluntad de las partes, quienes en presencia de los árbitros, fijan sus propias reglas.

m. De las controversias que se puede someter en el área laboral

Todo tipo de controversias son susceptibles de ser resueltas en un arbitraje, salvo aquellas que expresamente están excluidas por la Ley de Arbitraje, por cuanto se trata de derechos indispensables o irrenunciables. En general, todos los conflictos de índole patrimonial o empresarial son arbitrables.



n. El laudo en relación a una sentencia

En cuanto a sus efectos, un laudo arbitral es equivalente a una sentencia judicial definitiva, en el sentido que es posible ser exigido como una sentencia.

ñ. Si no se cumple con lo ordenado en un laudo

Se debe de acudir al Poder Judicial de tal manera que el juez, de manera expeditiva y sin mayor costo, ordene cumplir el laudo de la misma forma que si se tratara de una sentencia judicial. En general, el grado de cumplimiento de los laudos arbitrales emitidos al interior de procesos administrados por el centro es bien alto.



CAPÍTULO II

2. Tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala

2.1. Definición de tribunal de conciliación

Es: "Es la unidad institucional que permite desarrollar métodos y formas idóneas de resolución de conflictos, actividad que debe desarrollarse con apego al respeto, al derecho y la cual debe finalizar sus actuaciones a través de un acta reconocida como Acta de Conciliación, la cual debe dar el valor a la efectividad de la misma en su incumplimiento"¹⁷...

La conciliación no sólo tiene elementos jurídicos, sino contiene además aspectos de otra índole, los cuales se convierten en una institución compleja, en cuya celebración estos elementos se entrecruzan y se combinan para conformar un sistema de comunicación y formalidades, el forjador principal es el conciliador. El manejo de estos elementos exige una determinada capacitación.

Dentro del accionar de los tribunales de conciliación debe tomarse en cuenta que este es un proceso conciliatorio junto a la capacidad profesional del conciliador, el aspecto sociológico juega un papel importante especial referente a técnicas de negociación. El elemento psicológico contribuye al desarrollo del proceso en si en el encuentro de los

¹⁷ Alonso, Carlos Eimar. *La justicia de la razón y las razones de los jueces. El poder judicial en el bicentenario de la Revolución Francesa*, Ministerio de Justicia, Centro de publicaciones. España, 1990. Pág. 17.



sujetos que conforman el objeto o tema de conciliación con su director existen pasos tales como: contacto, definición del contexto, definición del problema o conflicto, interacción, propuesta de solución y cierre.

2.2. Definición de tribunales de arbitraje

Es cualquier entidad o institución legalmente reconocida, a la cual las partes pueden libremente encargar, de conformidad con sus reglamentos o normas pertinentes, la administración del arbitraje y la designación de los árbitros.

"El tribunal arbitral significa tanto un solo árbitro como una pluralidad de árbitros. Tribunal significa un órgano del sistema judicial de este país, ya sea unipersonal o colegiado".

2.3. Diferencia generales entre los tribunales de conciliación y arbitraje

Tal como lo indique en la parte respectiva la conciliación y el arbitraje son diferentes en muchos aspectos para ello en forma narrativa haremos mención nuevamente de estas diferencias. Primeramente diremos lo referente a quien puede tomar las decisiones en un tribunal de conciliación y quien las toma en el arbitraje y la razón es que en el proceso de conciliación las decisiones las toman las mismas partes en conflicto ellos buscan dar la solución, en cambio en el arbitraje las decisiones las toman los árbitros, sin tomar en cuenta muchas veces lo que convenga a las partes.



En los tribunales de conciliación, como se indicó anteriormente, es auto compositivo, esto quiere decir que son las decisiones de las partes las que se toman en cuenta, en cambio el arbitraje es un tercero (árbitro) quien tiene el mayor control sobre el proceso y el resultado y que, no siempre puede ser en beneficio de las partes.

Los tribunales de conciliación y arbitraje se diferencian por el origen del resultado, en la conciliación son las mismas partes las que componen el conflicto por si mismos, diseñándola y construyendo la solución con la asistencia de un tercero llamado conciliador y no llevan mayor procedimiento más que las necesidades que se vayan dando, en cambio en el arbitraje el tercero llamado árbitro es el que compone el conflicto de intereses de las partes. El tercero le impone la solución a las partes, vale decir en la conciliación el conflicto se soluciona por voluntad de las partes, en cambio en el arbitraje es por voluntad de un tercero llamado árbitro.

Por las partes que intervienen y son los protagonistas debemos indicar que en un tribunal de conciliación, el conciliador no toma decisiones, sino asiste a las partes conciliantes para que encuentren la solución al conflicto por si mismos, pudiendo proponer soluciones no vinculantes. En cambio en el arbitraje, el tribunal árbitro decide, es el que toma decisiones vinculantes, el que resuelve el conflicto, con carácter obligatorio para las partes.

Dentro de los tribunales de conciliación las partes tienen un mayor protagonismo, un papel activo, fundamentan y dan soluciones en cambio en el arbitraje las partes tienen



un menor protagonismo, un papel totalmente pasivo debido a que la solución la da el tribunal al final.

En el tribunal de conciliación dentro de los procesos propios de la conciliación se obtienen resultados en donde ambas partes ganan porque existe un acuerdo dentro de sus necesidades, en cambio en el arbitraje hay resultados que pueden ser ganancias o pérdidas para ambos o solo para una parte.

Las actividades de un tribunal de conciliación se desarrollan en ámbitos de tranquilidad en un clima donde no hay conflictividad, por su parte en un tribunal de arbitraje es esencialmente adversarial, confrontativo y adjudicativo y las resoluciones son impositivas.

Las acciones de los tribunales de conciliación difieren en relación a que en el proceso de conciliación el resultado es un acuerdo inteligente que satisface a ambas partes, que no es apelable. En cambio en el Arbitraje el resultado es un laudo arbitral obligatorio, impuesto por el árbitro.

Dentro del accionar de los tribunales la conciliación es un procedimiento de carácter obligatorio en ciertas materias civiles y laborales y se solicita por una o las dos partes ante un Centro de Conciliación que en caso de Guatemala, se relaciona más que todo con los centros de mediación del organismo judicial, ubicados en su mayoría en los juzgados de paz locales. En cambio el arbitraje es eminentemente voluntario por que se requiere el acuerdo de voluntad de las partes que se manifiesta en el convenio arbitral sea como cláusula incluida en un contrato o bajo la forma de un acuerdo



independiente por el que las partes deciden someterse a arbitraje, el ejemplo mas claro lo tenemos en materia mercantil cuando hablamos del centro de arbitraje de la Cámara de Comercio.

Los tribunales tienen ciertas facultades y en el caso de los tribunales de arbitraje es un tercero imparcial -el árbitro- quien define la controversia, a través de un laudo arbitral, que es una suerte de sentencia, definitiva e inapelable; en cambio, en la conciliación, el tercero -llamado conciliador- no tiene facultad para resolver el conflicto, solamente hace sus mejores esfuerzos para que las partes lleguen a un entendimiento, plasmando dichos acuerdos por medio de un acta de conciliación.

Ahora bien, toda controversia puede resolverse ya sea por la conciliación o por el arbitraje, salvo aquellas que expresamente están excluidas por la Ley de Arbitraje en Guatemala, por cuanto se trata de derechos indispensables o irrenunciables. En general, todos los conflictos de índole patrimonial, laboral o empresarial son arbitrables.

Dentro de la ejecución de los convenios debemos indicar que existe diferencia en relación a que, en el tribunal de arbitraje al no cumplirse se puede acudir al poder judicial de tal manera que el juez, en forma expeditiva y sin mayor costo, ordene cumplir el laudo de la misma forma que si se tratara de una sentencia judicial. En general el grado de cumplimiento de los laudos arbitrales emitidos dentro de los procesos administrados por el Centro es bien alto, pero por parte de los tribunales de conciliación no existe poder coercitivo sobre la ejecución de los mismos, y por lo tanto los juzgados únicamente los toman como un convenio entre las partes.



2.4. Diferencias de procedimiento entre los tribunales de conciliación y de arbitraje

Continuando con la línea en relación a los métodos alternativos de solución de conflictos, la aplicación de estos métodos día a día se ha ido incrementado a nivel mundial por las características y ventajas que estas presentan, uno de estos métodos que actualmente es muy empleado internacional y localmente es el Arbitraje; esta figura se destaca por ser más conveniente y ágil que la justicia ordinaria. Ante esto, a lo largo de los años se han ido creando instituciones administradoras de arbitraje nacionales e internacionales que se destacan por conducir procesos comerciales de relevancia internacional, e instituciones dedicadas a la difusión y análisis de esta figura.

En la práctica del arbitraje, hay dos formas para desarrollar su procedimiento; y la primera es llevar adelante un proceso administrado por una institución especializada; y, la segunda, es aquella en la cual el procedimiento puede ser desarrollado particularmente donde los mismos árbitros van a ser quienes administren dicho proceso, este último es denominado ad – hoc. Ambas formas presentan aspectos que es necesario sean analizados en el momento de tomar la decisión de cómo se administrará un proceso arbitral. El arbitraje administrado por una institución ofrece mayor seguridad a las partes en comparación del arbitraje ad – hoc, puesto que el primero ofrece mayor confianza y seguridad en la tramitación del procedimiento. Al acudir a una institución administradora de procesos arbitrales, las partes se están sometiendo voluntariamente a las reglas de procedimiento y a otras normas establecidas en la Institución elegida, lo que hace que las partes tengan certeza de la



aplicación del reglamento con el que se va a desarrollar el proceso, lo cual representa claridad en las reglas de juego, que a su vez se traduce en la seguridad jurídica necesaria en cualquier actividad empresarial. Por lo contrario, en el arbitraje ad – hoc o independiente son las partes quienes van a acordar libremente las reglas a aplicarse, y si estas no llegan a un acuerdo, el Tribunal Arbitral decidirá cuales se aplicarán y para el proceso, pero estas recién serán conocidas una vez constituido el Tribunal Arbitral.

Con relación a las actuaciones del procedimiento, las instituciones o centros administradores de procesos arbitrales se rigen por las reglas de tramitación y de administración de los procesos establecidos en sus reglamentos y normativas respectivas. Este aspecto le da mas seriedad y confiabilidad al proceso ya que la institución ofrece diversos servicios administrativos como salas para las audiencias y reuniones, como los servicios de secretaría para que el Tribunal Arbitral pueda desempeñar sus funciones y el seguimiento que realiza en cada caso. En cambio, cuando no es una institución la que administra el arbitraje, normalmente esos servicios estarán a cargo del Tribunal Arbitral o de su presidente; y también las partes se hacen cargo.

Así también, el control que una institución administradora tiene sobre algunas actuaciones en el sentido procedimental evitan a su vez que algún derecho de las partes se vea afectado. En el caso de los arbitrajes ad - hoc no hay el control adecuado sobre el proceso como el que tiene una institución administradora quien en algún

momento puede responder por sus actuaciones. Ese es un punto desfavorable para los arbitrajes ad - hoc, y una ventaja a tomarse en cuenta de los arbitrajes administrados.

Dentro de este aspecto, la institución puede controlar también las actuaciones de los árbitros desde un punto de vista ético disciplinario, y en caso que uno de ellos no actúe debidamente, se podrán tomar las medidas sancionatorias necesarias al respecto, cosa que no ocurre en un arbitraje ad-hoc ya que las partes deben observar el proceso solo ante los mismos árbitros, confiando en que estos actúen éticamente respecto al problema surgido. Es necesario recordar que dentro de los procedimientos tanto en la conciliación como en el arbitraje los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes, lo cual nos hace concluir que estos profesionales no son apoderados, representantes o negociadores de las partes.

Otro aspecto a considerar es la integración y nombramiento del Tribunal Arbitral. La forma de integrarlo en un arbitraje Institucional, se realiza según lo establecido en el reglamento de dicha institución y al listado de profesionales especializados y calificados del ente citado. En el Arbitraje ad-hoc, las partes tienen plena libertad en la elección de los miembros del Tribunal Arbitral; no obstante, no cuentan con la certeza de la imparcialidad que ellos puedan tener dentro del proceso, cosa que una Institución va a garantizar que el árbitro que se designe no haya tenido vínculo alguno con alguna de las partes del proceso, así también garantizará su especialidad sobre la materia sometida al arbitraje.



Al existir desacuerdo entre partes o entre los árbitros (en caso de designar el tercer árbitro), tendrán que recurrir directamente a un Auxilio Judicial (Juez Ordinario) para que se resuelva, cosa que en un arbitraje institucional o administrado, será la institución quien proceda a realizar dicha designación de acuerdo a su reglamento , además de ofrecer celeridad a fin de evitar retardo y burlas a la fe de las partes que requieren un procedimiento eficaz y rápido para resolver su controversia.

El tema de la imparcialidad y de la ética profesional presenta mas riesgos en un arbitraje ad - hoc a momento de manifestarse la aceptación de la designación como árbitros en un proceso, puesto que dado el caso en que las partes desconozcan el trascender de los profesionales, no tendrían la certeza de la imparcialidad de ellos respecto a las partes en conflicto. En cambio en un arbitraje institucional, la certeza que se tendría acerca de la imparcialidad es mayor ya que la institución se encargaría de tener conocimiento al respecto y además por códigos de ética y reglas institucionales, el árbitro en ningún caso dejaría situación que sí se puede presentar en un arbitraje ad - hoc.

Existen otros puntos a considerar, entre ellos están los riesgos que pueden incurrir en la forma del fallo al ser dictado por el tribunal arbitral. Al recurrir a un arbitraje administrado, los reglamentos establecen aquellos parámetros de forma para la emisión de un laudo arbitral, aspectos que en un arbitraje ad-hoc, por ser un proceso mas informal, pueden ser omitidos. Por lo expuesto, se puede observar que el arbitraje administrado, a diferencia del arbitraje ad-hoc, brinda a las partes una mayor seguridad

y un mejor servicio, además de proporcionar el soporte y respaldo institucional a la organización y administración del proceso; además de determinar la existencia de un acuerdo arbitral entre las partes, decidir el número de árbitros, nombrar los árbitros, garantizar que los árbitros dirigen el arbitraje de acuerdo con el Reglamento de la institución, la fijación de plazos y prórrogas en el caso que sea necesario, determinar los honorarios de los árbitros y los costos del arbitraje, entre otros.

La institución que ofrece estos servicios cuenta con todos los medios necesarios, así como el prestigio de sus árbitros para asegurar la administración, imparcialidad y seguridad del proceso arbitral; poniendo a disposición de las partes toda esta estructura ante la cual, en forma voluntaria se someten los puntos controversiales sujetos a reglamentos adoptados por esta institución. Es así que mediante un arbitraje institucional o administrado, la responsabilidad queda establecida por la relación contractual existente entre las partes y la institución administradora de procesos arbitrales por la prestación de servicios que ésta brinda. El arbitraje institucional exige, ciertamente el pago previo de un arancel que a su vez va a ser determinante para garantizar el buen desarrollo del procedimiento hasta que se dicte el Laudo, todo ello sin la intervención de los árbitros en temas referidos a sus honorarios, los cuales son fijados y cobrados por la entidad administradora, a diferencia del arbitraje ad hoc, donde son los árbitros quienes fijan y cobran sus honorarios directamente a las partes.

La Ley de Arbitraje establece que las partes pueden determinar libremente el lugar del arbitraje, las partes interesadas en resolver sus controversias de manera mas ágil y efectiva cuentan con un Centro de Arbitraje y Conciliación que forma parte de la Cámara Nacional de Comercio y que a través de éste, el desarrollo de procesos arbitrales serán eficazmente administrados.

La conciliación es un mecanismo de resolución alternativa de conflictos, mediante el cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias de manera satisfactoria para ambas partes con la ayuda de un tercero neutral, denominado conciliador, quien tiene la misión de tomar conocimiento del fondo de la controversia y las versiones y pretensiones de las partes, para proponer, en base a ello, fórmulas de solución a las partes y estas adopten la que mejor les convenga.

Este mecanismo se convierte en un acuerdo oportuno para las partes cuando no existe entendimiento para resolver una controversia a través del diálogo en un plano de igualdad de oportunidades, siendo indispensable en este proceso que las partes se involucren mediante la autonomía de la voluntad, ya que ésta determina la efectiva solución del conflicto.

En dicho proceso, el conciliador, como se mencionó anteriormente actúa como un tercero neutral e imparcial, designado por las partes, para que facilite el diálogo entre ellas y promueva fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

El conciliador tiene como misión principal la de orientar y asesorar cuando se solicita su intervención para lograr una solución. El conciliador tiene plena capacidad para realizar este proceso al igual que el juez dentro un proceso ordinario, sus tareas fundamentales dentro el proceso son:

- Facilitar el diálogo entre las partes a fin de que expresen su punto de vista.
- Reorientar la información que recibe confirmándola a través de preguntas a ambas partes.
- Sugerir fórmulas de resolver el conflicto satisfactorias para ambas partes.
- Evaluar las posibilidades del convenio conciliatorio de acuerdo a su beneficio y cumplimiento.

El proceso conciliatorio, sin duda, termina creando una nueva relación jurídica u obligación nueva que beneficia a ambas partes, a diferencia de cualquier otro proceso mediante un acta de conciliación, la cual debe de tener la calidad de cosa juzgada, es decir, que el acuerdo realizado asegura que lo consignado en ellos no será objeto de debate nuevamente en un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos. Este efecto busca darle certidumbre al derecho y proteger a ambas partes de una nueva acción o una nueva sentencia, puesto que tener la facultad de no volver a ser objeto de discusión, anula todos los medios de impugnación que puedan modificar lo establecido en él.

Dentro de las funciones del tribunal de conciliación en caso de incumplimiento total o parcial de lo acordado por parte de uno de los conciliantes, el Acta de Conciliación

permite hacerla valer ante la autoridad judicial coactivamente, dando efectividad a los acuerdos. De manera concluyente, se dice que la conciliación es un medio efectivo de solución de conflictos cuando prevalece voluntad de las partes. Sin embargo, en caso de no existir la predisposición, se encuentra el arbitraje como otro método que permite una solución inapelable por árbitros investidos con la facultad de administrar justicia si ha incluido la cláusula arbitral en sus contratos.

2.5. Regulación de los tribunales de conciliación y arbitraje

Dentro de la legislación guatemalteca son bastantes escasas las normas jurídicas que se tienen sobre el trámite de la conciliación, que indican la procedencia, exigibilidad, práctica y obligatoriedad al respecto. Dentro de tales preceptos legales podemos citar como antecedente hasta hoy, los siguientes:

Iniciaremos citando el Artículo 284 del Código de Trabajo, mismo que señala cuales son los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente "juzgados";
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y
- c) Las Salas de Apelaciones de trabajo y previsión social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente "salas".

El Artículo 285 del mismo cuerpo legal, indica: Que los Tribunales citados en el Artículo anterior forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

El Artículo 293 del Código de Trabajo establece que cada tribunal se integra de la siguiente forma:

- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- b) un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Artículo 294: Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de justicia conozca en materia laboral. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Sobre algunos centros de conciliación establecidos en Guatemala podemos mencionar:

- "Centro de Mediación (RAC) Cobán
- Centro de Mediación (RAC) Chiquimula 79426623
- Centro de Mediación (RAC) Escuintla 78487812
- Centro de Mediación (RAC) Ciudad de Guatemala 22487012



- Unidad de Resoluciones Alternativas de Conflictos ciudad de Guatemala 24267323
- Centro de Mediación (RAC) Mixco
- Centro de Mediación Quetzaltenango 77396000
- Centro de Mediación (RAC) Retalhuleu 42120883
- Centro de Mediación (RAC) San Marcos 77679703
- Centro de Mediación (RAC) San Miguel Petapa 2448-4240
- Centro de Mediación (RAC) Santa Catarina Pinula 7863-1455
- Centro de Mediación (RAC) Palencia 6640-0465
- Centro de Mediación (RAC) Chichicastenango 7756-2122
- Centro de Mediación (RAC) Santa María Nebaj, El Quiché 7755-8142
- Centro de Mediación (RAC) Poptún 7927-8581
- Centro de Mediación (RAC) Petén
- Centro de Mediación (RAC) Huehuetenango 7765-9888
- Centro de Mediación (RAC) San Marcos 7739-1019
- Centro de Mediación (RAC) Sololá, CAJ 7721-7236
- Centro de Mediación (RAC) Quiché 7739-1715
- Centro de Mediación (RAC) HUEHUETENANGO 7768-2823 Al 28 Ext 125
- Centro de Mediación (RAC) Móvil Guatemala 5413-7170
- Centro de Mediación (RAC) Móvil, Quetzaltenango 5417-6533
- Centro de Mediación (RAC) Cobán
- Centro de Mediación (RAC) Escuintla
- Centro de Mediación (RAC) Suchitepéquez.



- Centro de Mediación (RAC) Suchitepéquez
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango 4064-1461
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango. 4212-0684
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango
- Centro de Mediación (RAC) Sololá 7722-1870
- Centro de Mediación (RAC) San Marcos 4212-1028
- Centro de Mediación (RAC) Fray Bartolomé De Las Casas, A. V.
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango 7768-7530
- Centro de Mediación (RAC) Huehuetenango
- Centro de Mediación (RAC) Tamahú, A. V.
- Centro de Mediación (RAC) Chahal, A. V.
- Centro de Mediación (RAC) Quiché 4212-0772
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango, Itiner. 7926-9558
- Centro de Mediación (RAC) Mixco
- Centro de Mediación (RAC) Fraijanes
- Centro de Mediación (RAC) ZONA 3
- Centro de Mediación (RAC) ZONA 21, Guatemala
- Centro de Mediación (RAC) Chinautla
- Centro de Mediación (RAC) San José Del Golfo
- Centro de Mediación (RAC) San Pedro Ayampuc
- Centro de Mediación (RAC) San Juan Sacatepequez
- Centro de Mediación (RAC) Villa Nueva
- Centro de Mediación (RAC) Amatitlán



- Centro de Mediación (RAC) Izabal
- Centro de Mediación (RAC) Quiché
- Centro de Mediación (RAC) San Pedro Sacatepequez
- Centro de Mediación (RAC) Retalhuleu
- Centro de Mediación (RAC) Suchitepequez
- Centro de Mediación (RAC) Suchitepequez 7868-4387
- Centro de Mediación (RAC) Sololá, Itin.
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango 7772-3260
- Centro de Mediación (RAC) Quetzaltenango 7775-8861
- Centro de Mediación (RAC) Panzos, A. V.
- Centro de Mediación (RAC) Tactic, A. V.
- Centro de Mediación (RAC) San Cristóbal Verapaz
- Centro de Mediación (RAC) Sololá, Cabecera 7762-4149
- Centro de Mediación (RAC) Escuintla
- Centro de Mediación (RAC) San Marcos 7776-9573
- Centro de Mediación (RAC) San José Pinula Itinerante
- Centro de Mediación (RAC) Coatepeque¹⁸...

2.6. Conformación de los tribunales de conciliación

En cuanto a la conformación de los tribunales de conciliación, el Artículo 293 del Código de Trabajo establece: **Cada tribunal se integra así:**

¹⁸ www.google.com. Página Centros auxiliares del organismo judicial de Guatemala.



- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside
- b) un representante titular y tres suplentes de los trabajadores
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Nuestra legislación dentro del Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala establece en el capítulo III lo referente a la composición del tribunal arbitral.

La primera parte de dicho articulado establece lo referente al número de árbitros que se pueden utilizar dentro del arbitraje y es en el Artículo 13 en donde se indica por medio de dos incisos que son los siguientes:

- a. Primero señala que son las partes las que podrán determinar libremente el número de árbitros y
- b. Segundo establece que a la falta de tal acuerdo en cuanto al número de árbitros, los mismos serán tres, salvo que el monto en controversia no exceda de cincuenta mil quetzales (Q. 50,000.00), en cuyo caso, a falta de acuerdo, el árbitro será únicamente uno.

En cuanto a la calidad que deben de tener cada uno de los árbitros en el Artículo 14 menciona que pueden ser árbitros las personas individuales que se encuentren, al momento de su aceptación, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y que la nacionalidad de una persona no será obstáculo para que actúe como tal. En este mismo aspecto el Artículo mencionado indica que no pueden ser nombrado árbitro cualquier miembro del organismo judicial y que se debe respetar para ello, lo que la

misma ley establece como limitantes para la abstención, excusa y recusación de un juez. También aclara la legislación que aun sabiendo estas limitaciones refiriéndonos a las últimas mencionadas, las partes deciden seguir en dicha situación y se manifiesta expresamente dicha aceptación, el laudo arbitral no podrá ser impugnado por tal situación.

Por otra parte sobre el nombramiento de los árbitros, el Artículo 15 indica que las partes podrán acordar libremente o someter al reglamento de la entidad encargada de administrar el arbitraje, y por lógica al procedimiento para el nombramiento del árbitro o los árbitros.

Menciona que de no existir un acuerdo, se debe proceder de la siguiente manera:

- a. En el arbitraje con tres árbitros, cada parte nombrará un árbitro y los dos árbitros así designados nombrarán al tercero; luego, entre los tres árbitros, designarán a quien fungirá como presidente del Tribunal Arbitral, y si no logran ponerse de acuerdo, ejercerá como Presidente el de mayor edad. Si una parte no nombra al árbitro dentro de un plazo de quince días del recibo de un requerimiento de la otra parte para que lo haga, o si los dos árbitros no consiguen ponerse de acuerdo sobre el tercer árbitro dentro de los quince días siguientes contados desde su nombramiento, la designación será hecha, a petición de una de las partes, por el tribunal competente conforme al artículo 9.
- b. En el arbitraje con árbitro único, si las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la designación del árbitro luego de transcurridos quince días desde que se



hizo el primer requerimiento para ello, éste será nombrado a petición de cualquiera de las partes, por el tribunal competente conforme al artículo 9.

- c. Una vez designado un árbitro, éste deberá manifestar por escrito su aceptación dentro de las dos semanas siguientes a su designación. Vencido dicho plazo, a falta de manifestación expresa, se tendrá como aceptada tácitamente la designación. Una vez recaída la aceptación del árbitro único o la del último árbitro, si el tribunal arbitral estuviere compuesto por más de un árbitro, dicho tribunal arbitral se considerará legalmente constituido.

El inciso 3 del Artículo 15 indica que cuando en un procedimiento de nombramiento convenido por las partes una de las partes no actúa conforme a lo estipulado en dicho procedimiento o las partes, o los árbitros, no puedan llegar a acuerdo conforme al mencionado procedimiento, o en otro extremo un tercero, incluida una institución, no cumpla una función que se le confiera en dicho procedimiento, entonces, cualquiera de las partes podrá solicitar al tribunal competente conforme al artículo 9 que adopte las medidas necesarias, a menos que en el acuerdo sobre el procedimiento de nombramiento se prevean otros medios para conseguirlo.

Dicho articulado refiere también que en el caso de árbitro único o del tercer árbitro, cuando se habla de arbitraje en materia internacional debe tenerse en cuenta la conveniencia de nombrar un árbitro de nacionalidad distinta a la de las partes involucradas.



Y el último inciso de dicho Artículo señala como una forma de prioridad que los árbitros no representarán los intereses de ninguna de las partes, y que deben de ejercer el cargo con absoluta imparcialidad e independencia.

El Artículo 16 del Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Arbitraje establece cual es el procedimiento para poder recusar a un arbitro y todo se basa en el ultimo inciso del Artículo 15, ya que indica que la persona a quien se le indique que actuará como árbitro debe revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas acerca de su imparcialidad o independencia. Toda decisión tomada que tenga que ver con la resolución de la recusación debe ser resuelto a más tardar dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha en que se presente la recusación. Y cuando se refiere a un solo árbitro, la recusación se formulará ante el tribunal competente.

Si no procede la recusación la parte recusante podrá pedir, dentro de los quince días siguientes al recibo de la notificación de la decisión por la que se rechaza la recusación. Y dicha decisión del tribunal será definitiva, no susceptible de recurso, remedio procesal o impugnación alguna. Mientras esa petición esté pendiente, el tribunal arbitral pueden proseguir las actuaciones arbitrales y dictar un laudo arbitral.

Sobre la falta o imposibilidad del ejercicio de las funciones el Artículo 18, estipula cuando un árbitro se vea impedido de hecho o por disposición legal, para ejercer sus funciones o por otros motivos no las ejerza dentro de un plazo razonable, cesará en su cargo si renuncia o si las partes acuerdan su remoción. Si existe desacuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar al tribunal competente de conformidad con el



Artículo 9, que dé por terminado el encargo, decisión que será definitiva, y por ende, no susceptible de recurso, remedio procesal o impugnación alguna.

Seguidamente el Artículo 19, estipula lo referente al nombramiento de arbitro sustituto en el momento que el asignado no pueda seguir, indica que se procederá al nombramiento de un sustituto conforme al mismo procedimiento por el que se designó al árbitro que se ha de sustituir.

El Artículo 20, sobre el derecho a exigir anticipo de gastos y honorarios indica que la aceptación del cargo le otorga a los árbitros o al árbitro, como también a la institución encargada de la administración del arbitraje, el derecho a solicitar un anticipo de los fondos que estimen necesarios para atender las retribuciones de los árbitros, aclarando que si el pago del anticipo no se efectúa dentro del termino de quince días, el tribunal podrá ordenar la suspensión o la conclusión del procesamiento de arbitraje, sin responsabilidades dentro del mismo.

CAPÍTULO III

3. Legislación y conflictos de los tribunales de conciliación y arbitraje

3.1. Conflictos generales de funcionalidad de los tribunales de conciliación

El inicio de la conciliación previa y todo el sistema de comunicaciones implementada es muy ágil, rápido y seguro. Se inicia la conciliación por el empleado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo a ello se llena el formulario sobre los datos de las partes, fecha de ingreso y egreso de la relación laboral objeto del reclamo y monto del mismo, y luego del ingreso se nombra a un Inspector de Trabajo para que realice la acción correspondiente. Algunas veces dicha conciliación se realiza en las mismas empresas y otras veces en la Inspección General de Trabajo.

En caso de no comparecer a las audiencias fijadas, la ley no determina algún tipo de multa o sanción, amparado en el aspecto que la Inspección General de Trabajo no tiene el poder coercitivo para hacer valer su funcionalidad, viene a mi mente entonces donde queda la tutelaridad del derecho laboral para la parte empleada. En la primera audiencia puede ampliarse el reclamo y/o denunciar un pacto de cuota litis de hasta un 10% del monto conciliado entre el trabajador y su representante gremial y/o letrado.

Iniciado el acto el conciliador expone los fines de la conciliación y de la confidencialidad, determinadas las posiciones de las partes el conciliador intenta

conciliar los intereses de las partes efectuando reuniones por separado con las partes y/o sus letrados o solo con los letrados donde se analizan las diferentes alternativas de solución del conflicto y las consecuencias de no arribar a un acuerdo.

Un tema que debe tomar en cuenta el conciliador y los letrados y que lo diferencia en forma sustancial del mediador civil y comercial, es que está presente el Orden Público Laboral que la ley, doctrina y jurisprudencia fijan como derechos irrenunciables.

Esta composición de intereses conciliados a la luz del orden público da lugar a situaciones diversas como por ejemplo: es válido el acuerdo que celebran empleador y empleado cuando la empresa no pago la totalidad de los salarios, ni las indemnizaciones de ley y reconoce el hecho pero no tiene fondos ni manera de conseguirlos para pagar ofreciendo pagar de otras formas. Es evidente que ejemplos como este hay muchísimos todos los días y en cada caso en Guatemala.

En caso de no llegar a un acuerdo, el conciliador confecciona un acta donde constan los puntos que motivaron la conciliación y que pueden diferir de los del comienzo de la misma y el requerido puede manifestar que no es posible la conciliación, sin dejar sentada ninguna propuesta.

En el caso de llegar a un acuerdo el conciliador laboral actuante remite las actuaciones para ser presentadas al Ministerio de Trabajo para los fines de la homologación del acuerdo y que una vez homologado tiene los efectos de la cosa juzgada. En caso de

incumplimiento de ese acuerdo, la ley le fija el procedimiento de ejecución de sentencia y una multa del monto conciliado por no cumplir.

3.2. Legislación guatemalteca en relación a la conciliación y arbitraje y sus conflictos

La conciliación ha sido utilizada por los Tribunales de Justicia de nuestro país, desde hace tiempo como un medio alternativo para la solución de conflictos.

En el derecho laboral la figura de la conciliación se introduce en el Código de Trabajo a partir del Artículo 293, estableciendo, que la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

El Código Procesal Civil y Mercantil establece en el Artículo 97 lo siguiente: "Los Tribunales podrán, de oficio o a instancia de parte, citar a conciliación a las partes en cualquier estado del proceso. Si las partes llegan a un avenimiento se levantará acta firmada por el Juez o presidente del Tribunal, en su caso, por las partes o representantes debidamente facultados para transigir y por el secretario. A continuación se dictará resolución declarando terminado el juicio y se mandará a anotar de oficio el acta, en los registros respectivos" Inclusive en el juicio oral civil, la conciliación se convierte en una fase obligatoria de dicho proceso, para lo cual es necesario discutir lo que establece el Artículo 203 del Código Procesal Civil y Mercantil, que establece: "En la primera audiencia, al iniciarse la diligencia, el juez procurará



avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no contrarié las leyes”.

Así también en los juicios de familia se establece de manera obligatoria, que se lleva a cabo la diligencia de conciliación, para tal efecto es necesario discutir lo que establece el Artículo 11 de la Ley de Tribunales de Familia, que indica: “La diligencia de conciliación de las partes prevista en el Artículo 203 del Código Procesal Civil y Mercantil, no podrá dejar de celebrarse en los juicios de Familia”.

Adicionalmente los Artículos 409 y 413 del citado cuerpo legal, se refieren a procedimientos colectivos de conciliación y arbitraje y por lo tanto sobre el actuar de los tribunales.

De conformidad con lo anterior, “Cuando se ha iniciado la litis y se ha sometido al órgano jurisdiccional la decisión del conflicto de intereses, puede dicho Órgano Jurisdiccional, en cualquier estado del proceso, utilizar el medio alternativo de la conciliación para solucionar la controversia, inclusive de manera obligatoria en los juicios orales y de familia, evitando así, que el proceso judicial llegue a sentencia, logrando en tal virtud una economía de trabajo, tiempo y dinero, tanto para el tribunal como para las partes”¹⁹...

¹⁹ Gutiérrez Caballeros, Carlos Aníbal. Tesis de grado de la facultad de ciencias jurídicas y sociales: **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, febrero de 2001. Pág. 15



Un cuerpo legal completo es el Decreto 67-95 "Ley de Arbitraje", establece que la figura regulada en la Ley de Arbitraje es distinta a la conciliación comprendida en los Artículos antes citados, en el entendido de que no es un mecanismo judicial sino una alternativa extrajudicial de solución de conflictos, a través de la cual las partes, entre quienes existe diferencia originada por relaciones comerciales, laborales o de otra índole tratan de superar el conflicto con la colaboración activa de un tercer objetivo e imparcial, cuya función consiste en impulsar las formulas de soluciones planteadas por las partes o propuestas por él. De tal manera que el objetivo principal es llegar a un acuerdo y con él terminar el punto litigioso.

Pero la Ley de Arbitraje, Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 49, establece: "La conciliación es un mecanismo o alternativa no procesal de resolución de conflictos, a través de la cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier otra índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función especial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o propuestas por él, evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral."

En virtud de lo anterior, la Ley de Arbitraje establece la conciliación como un método alternativo para la solución de conflictos sin necesidad de iniciar un proceso judicial para que dentro del mismo se pueda utilizar la conciliación; dicha Ley instituye que la conciliación puede ser empleada por las partes en conflicto, con la colaboración de un tercero, no exigiendo que el tercero mencionado sea un Órgano Jurisdiccional, ni

siquiera exige que sea un profesional del derecho, solamente exige que el mismo sea imparcial y objetivo, pudiendo ser dicho tercero un particular que llene los requisitos ya mencionados. Estableciéndose en la Ley de Arbitraje en el Artículo ya citado que el objetivo de la conciliación es evitar que el conflicto llegue a conocimiento del Órgano Jurisdiccional o Arbitral, método que si logra su objetivo evita que dichos Órganos Jurisdiccionales se congestionen de trabajo.

Sobre el arbitraje se menciona que el ámbito de su aplicación puede ser nacional e internacional, por lo tanto es nacional cuando el lugar del arbitraje se encuentre en el territorio guatemalteco, sin perjuicio de cualquier tratado multilateral o bilateral vigente del cual Guatemala sea parte y esto es una problemática que la misma tiene en virtud que en muchos casos este precepto no se respeta.

3.3. Procedimiento de la conciliación y arbitraje en materia laboral guatemalteca

Es necesario indicar que dentro de lo que se establece de "la conciliación la cual es una fase de negociación"²²... es un procedimiento contenido en una serie de fases, y las cuales recaen según Iván Ormachea en las siguientes:

- **Preparación:** Comprende los actos previos que el conciliador realiza para crear un clima de confianza y de las mejores condiciones.
- **Presentación:** llamada también fase introductiva. El conciliador realiza un monólogo donde se busca identificar a las partes y presentarlas. Es lograr que se ubiquen en el ambiente, y recibir información sobre qué son los Mecanismos

²² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 193, segundo párrafo.

Alternativos de Resolución de Conflictos y cómo se realizará la Audiencia Conciliatoria.

- **Versiones parciales:** Es la fase donde se discuten hechos y se escuchan las versiones de ambas partes.
- **Redefinición del Conflicto:** Se elabora una especie de lista donde se plasman los puntos controvertidos, se redefine el conflicto y se determina cuáles son los intereses de las partes.
- **Búsqueda de soluciones:** Esto promueve la creatividad entre las partes y el conciliador. Aquí se articulan intereses y se propicia el logro de soluciones satisfactorias.
- **Acuerdo:** Es el resultado que pone fin al conflicto entre las partes.

En cuanto al arbitraje, la misma legislación establece cual es el procedimiento, y para lo cual se tiene los siguientes artículos del Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala "Ley de Arbitraje", que en la parte final de los mismos se realizará la discusión correspondiente:

Artículo 25. Lugar del arbitraje:

1. Las partes podrán determinar libremente el lugar del arbitraje. En caso de no haber acuerdo al respecto, el tribunal arbitral determinará el lugar del arbitraje, teniendo en consideración las circunstancias del caso, inclusive la conveniencia de las partes.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, el tribunal arbitral podrá, salvo acuerdo en contrario de las partes, reunirse en cualquier lugar que estime apropiado



para celebrar deliberaciones entre sus miembros, para oír a los testigos, a los peritos o a las partes, o para examinar mercancías u otros bienes o documentos.

Artículo 26. Iniciación de las actuaciones arbitrales

1. Salvo que las partes hayan convenido otra cosa, las actuaciones arbitrales respecto de una determinada controversia se iniciarán en la fecha en que el demandado haya recibido el requerimiento de someter esa controversia a arbitraje.
2. La presentación de la demanda en las actuaciones arbitrales interrumpe la prescripción.
3. Si en el curso del proceso arbitral se transfiere derecho controvertido por acto entre vivos a título particular, el proceso prosigue entre las partes originarias. Si la transferencia a título particular ocurre por causa de muerte, el proceso se prosigue por el sucesor universal o en contra de él.

En cualquier caso, el sucesor a título particular puede intervenir o ser llamado al proceso en calidad de parte y, si las otras partes consienten en ello, el enajenante o el sucesor universal puede ser objeto de exclusión.

El laudo dictado contra estos últimos produce efectos contra el sucesor a título particular.

Artículo 28. Demanda y contestación.

1. Dentro del plazo convenido por las partes o determinado por el tribunal arbitral, el demandante deberá alegar los hechos en que se funda la demanda, los puntos

controvertidos y el objeto de la demanda, y el demandado deberá responder a los extremos alegados en la demanda, a menos que las partes hayan acordado otra cosa respecto de los elementos que la demanda y ' contestación deban necesariamente contener. Las partes deberán aportar, al formular sus alegaciones, todos los documentos que consideren pertinentes o hacer referencia a los documentos u otras pruebas que vayan a presentar.

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

Artículo 29. Audiencias y actuaciones por escrito

1. Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral decidirá si han de celebrarse audiencias para la presentación de pruebas o para alegatos orales, o si las actuaciones se sustanciarán sobre la base de documentos y de más pruebas. No obstante, a menos que las partes hubiesen convenido que no se celebrarían audiencias, el tribunal arbitral celebrará dichas audiencias en la fase apropiada de las actuaciones, a petición de una de las partes.

2. Deberá notificarse a las partes, con suficiente antelación, la celebración de las audiencias y las reuniones del tribunal arbitral para examinar mercancías u otros bienes o documentos.

3. De todas las declaraciones, documentos o demás información que una de las partes suministre al tribunal arbitral, se dará traslado a la otra parte.



Asimismo deberán ponerse a disposición de las partes los peritajes o los documentos probatorios en los que el tribunal arbitral pueda basarse al adoptar su decisión.

Artículo 31. Notificaciones

Las partes deberán designar un domicilio especial para recibir comunicaciones escritas. Si así no lo hicieren al momento de presentar su demanda y contestación, el tribunal arbitral podrá conminarlas para que lo hagan dentro de un plazo a ser fijado por el mismo tribunal.

Artículo 32 Rebeldía de una de las partes

1. Salvo acuerdo en contrario de las partes, cuando sin invocar causa suficiente:

a. El demandante no presente su demanda con arreglo al párrafo 1) del artículo 28, el tribunal arbitral dará por terminadas las actuaciones.

b. Cuando el demandado, estando debidamente notificado, no presente su contestación con arreglo al párrafo 1 del artículo 28, el tribunal arbitral continuará las actuaciones, sin que esa omisión se considere por sí misma como una aceptación de las alegaciones del demandante.

c. Cuando una de las partes no comparezca a una audiencia o no presente pruebas documentales, el tribunal arbitral podrá continuar las actuaciones y dictar el laudo basándose en las pruebas de que disponga.



2. Una vez notificada debidamente la demanda, la inactividad de cualquiera de las partes no impedirá que se dicte el laudo ni lo privará de eficacia.

Artículo 33 Nombramiento de peritos por el tribunal arbitral

1. Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral estará facultado para:

a. Nombrar uno o más peritos para que le informen sobre materias concretas que determinará el tribunal arbitral.

b. Solicitar a cualquiera de las partes que suministre al perito toda la información pertinente o que le presente para su inspección todos los documentos, mercancías u otros bienes pertinentes, o le proporcione acceso a ellos.

2. Salvo acuerdo en contrario de las partes, cuando una parte lo solicite o cuando el tribunal arbitral lo considere necesario, el perito, después de la presentación de su dictamen escrito u oral, deberá participar en una audiencia en la que las partes tendrán oportunidad de hacerle preguntas y de presentar peritos para que informen sobre los puntos controvertidos.

Artículo 36 Normas aplicables al fondo del litigio

1. El tribunal arbitral decidirá el litigio, en los arbitrajes internacionales, de conformidad con las normas de derecho elegidas por las partes como aplicables al fondo del litigio. Se entenderá que toda indicación del Derecho u ordenamiento jurídico de un Estado determinado, se refiere, a menos que se exprese lo contrario, al Derecho sustantivo de ese Estado y no a sus normas de Derecho Internacional Privado. Si las partes no



indicaren la ley que debe regir el fondo del litigio, el tribunal arbitral, tomando en cuenta las características y conexiones del caso, determinará el Derecho aplicable.

2. En el caso de que el arbitraje sea de carácter internacional, el tribunal arbitral podrá tener en cuenta las prácticas y principios del Derecho Comercial Internacional, así como los usos y prácticas comerciales de general aceptación.

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

Luego de lo enunciado en cada uno de los artículos referentes al procedimiento del arbitraje es necesario indicar también que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: "...Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado... La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Dentro de los artículos mencionados del 23 al 35 se establece la forma como deberá desarrollarse el procedimiento del arbitraje. La forma como se lleva a cabo el mismo se basa primordialmente en las disposiciones y estipulaciones que hayan indicado las partes en el acuerdo arbitral. Quedando en libertad de estas instituir, en dicho acuerdo, la estructura del procedimiento, cómo se substanciará el mismo, en qué momento se tendrá por iniciado el proceso, en qué instante y cómo deberá presentarse la demanda y la contestación de la demanda, qué Idioma se utilizará (en el caso de arbitraje internacional), la admisión de las pruebas; en todo lo relacionado sobre el

desenvolvimiento del proceso. También existe la opción de que las partes se sometan a lo que al respecto establezca el reglamento del Centro de Arbitraje, que busca dar a las partes una vía que satisfaga sus necesidades, en virtud de que prácticamente el procedimiento lo establecen ellas mismas. Cuando las partes han omitido indicar en el acuerdo arbitral estos puntos y no han acudido a un Centro de Arbitraje, la ley trata siempre de darle flexibilidad al proceso, ya que en este caso los árbitros son quienes establecerán los plazos de las etapas del arbitraje, el idioma, el lugar del mismo y todas aquellas disposiciones que sean necesarias para la substanciación del arbitraje. En este aspecto el tratadista Cobos Cárdenas indica lo siguiente: "Es una corriente doctrinal bastante acentuada la que considera inherente al arbitraje la ausencia de formalismos. El arbitraje es por antonomasia la fórmula más simple para la solución de litigios, tiene que ser necesariamente un sistema libre del riguroso formalismo del proceso"²³...

3.4. Análisis jurídico acerca de los tribunales de conciliación y su efectividad en el ámbito laboral guatemalteco

Mediante el presente punto de mi investigación he querido dar un alcance general sobre lo que es la Conciliación como institución, tratando de analizar y concordar con algunas realidades de Guatemala.

Para nadie hay duda que la Conciliación, es un avance para promover una cultura de paz en nuestro país, el cual fue afectado por tantos años de conflicto interno.

²³ Rivera Neutze, Antonio. **El proceso práctico arbitral**. Pág. 34, segundo párrafo.



Como ya se ha expresado, todos nosotros, los seres humanos, estamos propensos a ser conflictivos, inclusive violentos. No se admitía, hasta antes de la promulgación de algunas leyes, que los problemas podían ser resueltos por otros mecanismos que desde siempre han estado presentes. Todos pensábamos que si no intervenía el Poder Judicial, no había forma de resolver el conflicto. Por eso las formas de conciliación y arbitraje han sido cuestionadas.

El doctor Luis Fernando Zambrano Ortiz, especialista en Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos, sostiene que muchos sectores se mostraron incrédulos frente a la promulgación de leyes en esa índole. Esto se debía fundamentalmente a que no se nos ha enseñado a negociar o a conciliar, nuestra sociedad es muy conflictiva.

En realidad todos tenemos una visión negativa de lo que es el conflicto. Lo que debemos procurar es cambiar esta concepción; debemos buscar entender al Conflicto como una oportunidad, verlo desde un punto de vista positivo para poder aplicar correctamente los mecanismos alternativos de resolución de conflicto.

De otro lado, considero conveniente señalar que la conciliación tiene como otra ventaja evitar procesos prolongados y costosos. Esto de algún modo genera un afianzamiento de los principios de celeridad y eficacia en la administración de la justicia y que hoy en día dan evidencia de ineficacia y por otro lado la conciliación puede servir de base para promover la participación ciudadana, frente al descontento que prima sobre todos los poderes del Estado.

La Conciliación se convierte por así decirlo en la búsqueda de la justicia que se alcanza en virtud a la primacía de la autonomía de la voluntad de las partes. Las partes de este modo ven satisfechos sus intereses, y pueden ejecutar sus propios acuerdos sin restricción alguna.

Un aporte de mi investigación es dar a entender que las universidades deben ser las encargadas de promover y de preocuparse por cambiar esta cultura de litigio que lo único que hace es entorpecer las relaciones a todo nivel (comercial, laboral, familiar, etc). De ahí, que es necesario que en todos los cursos se apliquen técnicas de negociación con carácter especializado.

3.5. Análisis sobre la consecuencia del incumplimiento de las obligaciones como miembros del tribunal de conciliación y arbitraje

Es de suma importancia determinar que existen muchos efectos alrededor tanto de la conciliación como del arbitraje, pero es necesario que respecto a mi criterios se identifiquen algunos efectos de incumplimiento de los miembros de un tribunal ya sea de arbitraje o conciliación.

Dentro de los efectos del ámbito de la conciliación debemos de indicar por ejemplo que la ausencia de las personas que formaran parte de la conciliación provoca el aumento de casos dentro del organismo judicial, en los ámbitos que sean aplicables, además de sumar lo referente a la confrontación que puede extenderse por largo tiempo, no



cumpléndose con lo esencial en cuanto a resolver un problema, utilizando mecanismos alternos que sean más rápidos y efectivos.

Por el lado del arbitraje, las consecuencias pueden ser muchas, las cuales recaen en prolongar los procesos de arbitraje, en no llenar las expectativas de justo e imparcial, y sobre todo en el ámbito de lo laboral que es el tema principal de mi investigación, la continuidad de violaciones a los derechos humanos laborales de una o un grupo de personas. Por otro lado, es esencial también la discusión del referendo, respecto a que es necesaria la presencia de los miembros de un tribunal de arbitraje en todas las actividades procesales que se realizan con el fin de obtener un referéndum que permita evaluar las situaciones de una forma justa e imparcial.

El incumplimiento o la no participación de los miembros de un tribunal recaerá básicamente en que no se solventará la situación de litigio que llevo a una conciliación o arbitraje.

3.6. Análisis sobre las sanciones administrativas y laborales aplicables en caso de incumplimiento por miembros de tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala

En este aspecto es necesario indicar que sanciones administrativas y laborales son aplicables en todo los aspectos en materia arbitral, debido a que dentro del proceso los mismos tribunales son formados con una sola finalidad, y en el cual a través del



acuerdo arbitral se puede generar responsabilidad para los mismos, recayendo en una cuestión pecuniaria y el pago de responsabilidades.

Frente a la clásica vía judicial, que en Guatemala como hemos visto, está agotada, la institución del arbitraje y conciliación esta llamada a ser una alternativa más accesible y eficaz a la acción judicial, así como más ajustada a las necesidades y circunstancias de las empresas.

Pero dentro del contexto de la presente investigación debemos determinar que en materia de conciliación, salvo que el conciliador sea un representante del Estado, entiéndase esto como un empleado o funcionario público, podría existir una sanción administrativa y laboral en relación al incumplimiento en una de las partes, el problema radica cuando no existe relación laboral alguna que permita poder sancionar un incumplimiento por parte de alguna de las partes involucradas en la conciliación, por ejemplo aquel alcalde auxiliar que ayuda a solventar problemas a nivel local, y las cuales pueden ser de toda índole.

Ahora bien en materia de arbitraje la misma ley no establece un precepto sobre sanciones de tipo administrativo o laboral, considerando que lo mismo genera cierta dificultad en el incumplimiento de las obligaciones de los miembros del tribunal de arbitraje, considerando que existe una remuneración por su actuar. En cuanto a las sanciones que pueden ser aplicables a mi criterio otorgaría las siguientes:



- a. Inhabilitación del incompareciente para accionar como mediador, conciliador o árbitro dentro de los procesos que puedan ser de su conocimiento.
- b. En el ámbito laboral, la sanción de pérdida de la remuneración del valor del arbitraje.

CAPÍTULO IV

4. Formas de lograr la solución a los conflictos de los tribunales de conciliación y la función de la Inspección General de Trabajo

En materia procesal, es lógico que se busque mayor celeridad en el proceso y en el derecho de defensa de las partes. Si como decía Couture en el proceso el tiempo no es oro sino justicia, qué decepcionante es para el trabajador y el empleador advertir cómo se atrasa por años el trámite en los juicios laborales.

Aún para los jueces y empleados del poder judicial es negativa la influencia del atraso, pues se produce un efecto de aumento de casos, muy difícil de superar cuando ya se ha saturado de expedientes al juzgado.

Es por ello que en numerosas oportunidades se propone que la forma principal de terminación de los conflictos laborales, debe ser por la vía de la conciliación. Se debe de reconocer también que no resulta la forma más justa de resolver un conflicto, sino tan sólo la más rápida. La celeridad beneficia principalmente al obrero, que ve satisfecho en poco tiempo al menos parte de su crédito, esencialmente de necesidad alimentaria. Por último, el tribunal puede dedicar su tiempo a mejorar la calidad de prestación del servicio de justicia, la cual ha ido cayendo en forma proporcional con el aumento del número de causas.



No se puede ocultar el pesimismo de la población respecto al servicio de conciliación y que sobre todo este pueda ser eficaz sobre todo si hablamos de la participación de la Inspección General de Trabajo de Guatemala. Más allá de acierto o error constitucional de la implementación de la instancia obligatoria de conciliación laboral, lo cierto es que para aquellos pleitos que no se concilien, el trámite se prolonga a tiempos difíciles de recuperar cuando el expediente llega al juzgado.

Las distintas reformas introducidas a nuestra legislación laboral guatemalteca no resultan tan innovadoras, por un lado es perjudicial el abandono del sistema perfecto de autocomposición de la litis que posee el ordenamiento. Por otro, se han puesto en el texto de la ley herramientas que ya eran utilizadas por creación pretoriana. Como siempre, el éxito del nuevo diseño está en aquellos que lo lleven a la práctica. Por más discrepancias teóricas que se expongan, serán los hombres los que decidan su fortuna y sobre todo los que somos parte del sistema de justicia los que desarrollaremos nuevas dinámicas para hacer más válida la participación de una conciliación o arbitraje.

La existencia de un procedimiento que pretende mayor celeridad que la del sistema judicial, tiene su razón de ser, en el derecho sustancial del trabajo, que es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones, pacíficas y conflictivas, que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales, sindicatos y cámaras empresariales, entre sí y con el Estado.

El fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores, se constituye así en un medio, una herramienta, para igualar a trabajadores y empleadores, genera desigualdades para compensar las diferencias naturales preexistentes. La importancia de esta rama del derecho radica esencialmente en su repercusión social y económica, a la vez que se caracteriza por su universalidad, ya que alrededor del 80 % de la población activa del país en algún momento de su vida trabaja en relación de dependencia.

La legislación guatemalteca establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo, la forma, la prueba, objeto, las modalidades, los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador, la remuneración, el régimen de jornada y descanso, las suspensiones del contrato, las distintas formas de extinción, el despido y las indemnizaciones.

El derecho del trabajo es tuitivo, es decir, protector, al no existir un pie de igualdad entre las partes protege al trabajador, que es la parte más débil, ya que los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza o capacidad de trabajo.

Nace así el principio protector, del cual recae la responsabilidad de la Inspección General de Trabajo, que en reiteradas ocasiones en situaciones conciliatorias se deja ver el interés patronal y no el del empleado.



4.1. Por medio de medidas sancionatorias a los miembros del tribunal y de beneficio al trabajador

La tutelaridad de los derechos laborales prevalecen en el papel del trabajador, todas las acciones de conciliación, mediación o arbitraje que se realicen deben hacerse respecto a este precepto. Se debe señalar que para que los efectos de la naturaleza real de la conciliación y arbitraje sean valederos, es necesario que se reformulen algunas características de la legislación guatemalteca, para poder aplicar sanciones de tipo administrativo y laboral en el campo del arbitraje y reformular algunos principios de la conciliación que permitan específicamente una sanción por la incomparecencia del conciliador a un acuerdo de negociación.

4.2. Aspectos a tomar en cuenta en la sanción respectiva

Deben tomarse en cuenta una serie de aspectos para poder determinar un tipo de sanción para los miembros de tribunales que incumplan con sus obligaciones. Dentro de las básicas podríamos mencionar el motivo de la incomparecencia y el valor que se le pueda dar a la misma, tomando en cuenta que toda organización o institución se forma de principios fundamentales que forman las estructuras sociales, políticas y económica. Suelen expresarse a través de normas concretas coactivas (orden público) que restringen la autonomía de la voluntad.



De esta manera deben de subrayarse que cada una de las conciliaciones o arbitrajes tendrán diferentes necesidades para las partes, por lo que debe tomarse en cuenta, primero la dignidad del hombre, la libertad, la jerarquía de valores, la organización de la familia, así mismo no debemos olvidar que también se establecen determinadas prohibiciones. Seguidamente debemos tomar en cuenta los principios del derecho laboral respecto a la tutelaridad para el trabajador y que esta debe de garantizar de alguna manera el cumplimiento de todas las partes que intervengan en un conflicto en beneficio del empleado.

En materia de derecho de trabajo, sin perjuicio de la existencia de normas propias de orden público general, sus disposiciones se caracterizan por establecer regulaciones de esa índole, pero "solo en un sentido". Mientras que las primeras (orden público general) fulminan con la nulidad absoluta toda violación, las que corresponden al llamado orden público laboral determinan condiciones mínimas (que a veces actúan como pisos o techos) debajo de las cuales no se puede contratar, en beneficio del trabajador. Toda negociación en este sentido carece de validez, ipso facto y queda sustituida por las normas de orden imperativo, ya sea de carácter legal o de convenciones colectivas.

Por lo tanto, se considera la restricción de la autonomía de la voluntad, a diferencia de lo que ocurre en el orden público general, lo es en un sentido, pero no en el otro, se pueden pactar condiciones más favorables para el empleado en cuanto a su sueldo, jornadas y demás modalidades de trabajo.

El efecto del orden público laboral, consiste en la indicada sustitución ipso facto, la ley establece de pleno derecho, las cláusulas del negocio que violan la norma aplicable, por las condiciones mínimas que ella estatuye. Cualquier manifestación acerca de renuncia total o parcial de los derechos que consagra la ley o el convenio colectivo que al efecto se le asimila, carece de validez jurídica, pudiendo ser reclamada en cualquier momento, mientras no haya transcurrido el plazo legal de prescripción y la defensa se oponga en tiempo y forma, esto recae entonces en indicar que debe tomarse en cuenta que cualquier convenio establecido debe apegarse lo más posible al respeto de los derechos laborales del trabajador.

4.3. Por medio de las reformas y fortalecimiento a la legislación

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario. Así la legislación establece que: "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que



haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Por lo tanto se considera que aplicando el artículo 336 a las necesidades de garantizar la responsabilidad de las partes dentro del accionar de los tribunales se solventaría la falta de importancia que en algunas ocasiones se le da a este tipo de acciones que disminuyen y descongestionan los tribunales.

Debe de reformarse los preceptos para ser más específicos tomando en cuenta consideraciones como las siguientes:

- La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o el derecho de defensa (litigio);
- Por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y otra leyes laborales;
- La actitud limitada del juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.



4.4. Por medio de la Inspección General de Trabajo:

Cuando nos referimos a la Inspección General de Trabajo, debemos de señalar la estructura completa iniciando por:

Primero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la Revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su



elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

Segundo debemos hablar de la dirección general de trabajo, la cual es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo (Art. 276)

Por último entonces sobre esta estructura esta la Inspección General de Trabajo, de la



cual manifiesta el Lic. Luis Alberto López Sánchez que una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que establecen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndoles calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Así también existe la necesidad de mencionar la estructura de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones.

Dentro de la competencia de la misma se encuentra la de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obrero-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.



Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de asesoría técnica del ministerio, según lo establecido en el Art. 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe tenerse como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el IGSS.

Las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo, consisten en que al momento de comprobar que en determinada empresa se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y Previsión Social, para que le impongan la sanción al patrono infractor (Art. 281). Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que la designación de los inspectores, debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

Funcionan también como instrumento de renovación social, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general, esto más que todo a través de la previsión social.



Dentro de la competencia debemos mencionar lo que establecen los artículos 278, 279, 280 y 282, capítulo segundo del decreto 1441 del Congreso de la República, "Código de Trabajo".

Artículo 278. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa



comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Artículo 279. La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicen las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Artículo 280. La Inspección de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien

los inspectores y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

4.5. Fase de intervención en la etapa conciliatoria de la Inspección General de Trabajo, luego de terminada la relación laboral:

Los métodos de resolución alternativa de conflictos que en general se conocen pueden clasificarse en aquellos en los que participa una autoridad reconstituida (administración central, justicia, etc.) y aquellos en los que las partes son las protagonistas y el mediador, conciliador o árbitro sólo contribuye al entendimiento entre las mismas.

El mediador es un mero conductor. El objetivo de su intervención es facilitar el entendimiento entre las partes, creando un ámbito adecuado para que las pretensiones de una sean debidamente escuchadas por la otra, de tal modo que ambas vayan elaborando el acuerdo.

La conciliación laboral en el ámbito de los derechos colectivos tiene un desarrollo público pues se desenvuelve en el Ministerio de Trabajo quien oficia de conciliador. Este procedimiento se puede aplicar a los conflictos entre empresas y trabajadores de una actividad, entre diferentes organizaciones gremiales por cuestiones de encuadramiento sindical, etc.

La conciliación laboral mencionada no es otra cosa que un proceso de mediación, pues el conciliador no tiene facultades como las que tienen las autoridades administrativas o jurisdiccionales para imponer ciertas obligaciones a las partes (por ejemplo, en las negociaciones colectivas).



Actualmente la Inspección General de Trabajo es la unidad que se encarga de solucionar todo lo relativo a denuncias sobre despidos ocurridos en las empresas, en las cuales no se ha confirmado el pago de prestaciones y cuyos patronos han sido citados para solucionar su problemática laboral. Funciona dentro de la Institución y tiene como función, llevar a cabo las respectivas audiencias para que las partes lleguen a acuerdos que se enmarquen dentro de la ley.

En teoría se indica que la etapa conciliatoria debe estar a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

La misión de la Inspección General de Trabajo debe ser eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Así mismo la visión de la Inspección General de Trabajo debe de ser establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Siendo el objetivo primordial solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

4.6. Análisis sobre las garantías constitucionales de los derechos del trabajador en Guatemala

Se establecen dentro de los Artículos 101 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

ARTÍCULO 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.



- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo;
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la



lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su 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 sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

*Inciso agregado por Acuerdo Legislativo N° 18-93.

- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para



el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

ARTÍCULO 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

ARTÍCULO 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

ARTÍCULO 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas



ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

ARTÍCULO 107.- Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

ARTÍCULO 108.- Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.



ARTÍCULO 109.- Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.

ARTÍCULO 110.- Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente aun mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

ARTÍCULO 111.- Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que nos menoscaben otros derechos adquiridos.

ARTÍCULO 112.- Prohibición de desempeñar más de un cargo público. Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.

ARTÍCULO 113.- Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

ARTÍCULO 114.- Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de



inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

ARTÍCULO 115.- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTÍCULO 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los servicios públicos esenciales.

ARTÍCULO 117.- Opción al régimen de clases pasivas. Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, podrán acogerse

a este régimen y, la dependencia respectiva, en este caso, deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar a quien corresponde que se hagan los descuentos correspondientes.

4.7. Análisis de la actitud pasiva de la inspección general de trabajo y los grados de corrupción en el sistema de justicia laboral de Guatemala.

En la inspección se tiene una serie de factores y situaciones limitantes que al final hacen que los procesos que llevan sean ineficientes, y que no se alcance el objetivo de apoyar y proteger al trabajador y trabajadora, entre los aspectos importantes que afectan el proceso se enumeran los siguientes:

- Falta de presencia constante de los inspectores en las fincas.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene un presupuesto suficiente para cubrir los costos de inspección.
- Malos salarios para los inspectores.
- Número insuficiente de inspectores y mala distribución geográfica de las fincas para cubrir la tarea de inspección.
- Falta de programas de capacitación y actualización para mejorar la preparación y formación de los inspectores.
- No se atienden los casos de discriminación por la que pasan las mujeres, los menores de edad y los niños trabajadores

Por lo anterior, se deben implementar acciones para que la Inspección General de Trabajo funcione mejor, existiendo un monitoreo por parte de los inspectores en las distintas empresas e instituciones a nivel general, tratando de lograr la formación correcta y capacitación de inspectores de trabajo que velen por el pleno cumplimiento de los derechos laborales de los y las trabajadores en Guatemala.

Básicamente debe indicarse que muchas veces la actitud pasiva de la inspección General de Trabajo, genera una serie de violaciones laborales para los trabajadores en el municipio de Mixco, que si no en todas casi en todas las ocasiones se encuentran en desventaja primero ante un sistema de justicia que no es el adecuado, por que el mismo estado de Guatemala, no garantiza que los derechos laborales que les corresponden sean garantizados, tal como lo es mayormente en los casos de la maquilas, en donde dentro de la funcionalidad de capital extranjero debería asumirse una actitud que permita que al momento del cierre se garantice el pasivo laboral a través de un deposito de funcionamiento como base para realizar actividades comerciales en el país. O talvez a través del fortalecimiento de la legislación más que todo en cuanto a discriminación, negación del pago de prestaciones laborales, despido injustificado, etc.

Por otro lado, es importante el fortalecimiento de la legislación en cuanto a los grados de corrupción que existen en la aplicación correcta de la legislación laboral, desde el punto de vista administrativo del funcionario o empleado público hasta el punto de vista penal, con sanciones severas sobre la corrupción.





CONCLUSIONES

1. Los pensa de estudios de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades del país no cuenta con puntos que contribuyan al estudio profundo de los métodos alternativos para la solución de conflictos, dada la importancia que éstos han adquirido y el crecimiento de su utilización en la práctica, tanto a nivel nacional como internacional.
2. La legislación guatemalteca es débil en cuanto a la aplicación justa e imparcial de los procesos de conciliación y arbitraje; y este problema no será solucionado a mediano plazo, ya que hacen falta leyes que regulen sanciones mas efectivas para los miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje que falten a su deber.
3. La legislación guatemalteca no contempla sanciones drásticas de tipo administrativo o laboral que permitan garantizar la asistencia de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje que intervienen en los procesos, lo que provoca una larga espera para la parte que necesita que su problema resuelto a la mayor brevedad posible, así como no contempla una norma que regule agotar la vía de la conciliación antes de iniciar un juicio de conocimiento.
4. La Inspección General de Trabajo no cumple con su función, debido a la falta de condiciones económicas y humanas de las cuales carece; no teniendo la facilidad de participar en forma preventiva ante los casos de arbitraje que permitan descongestionar el Organismo Judicial.





RECOMENDACIONES

1. Que dentro del pensa de estudios de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las diferentes universidades del país se implementen puntos que desarrollen de una forma mas avanzada el procedimiento de conciliación en el curso de Derecho Laboral, ya que es necesario que a este procedimiento se le de la importancia que merece, a manera de cambiar en el país la cultura de litigio que existe, entre los profesionales del derecho y las partes en conflicto, siendo ésta la única forma de descongestionar los tribunales de justicia y mantener mejores relaciones a todo nivel.
2. Que las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social Jurisdiccionales, por lo menos apliquen a conciencia las sanciones disciplinarias y pecuniarias que establece el Código de Trabajo, referente a los miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje que falten a su deber, ya que si aparte de contar con leyes obsoletas estas son inoperantes, es evidente que los conflictos sometidos a conciliación y arbitraje no serán resueltos de una manera justa.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el ordenamiento legal laboral, en el sentido que, como requisito previo para iniciar un juicio de conocimiento, se debe agotar obligatoriamente la vía de la mediación o conciliación en centros establecidos para el efecto, evitando así la acumulación de trabajo a los jueces, quienes únicamente se dedicarían a solucionar los conflictos de mayor trascendencia.



4. El Ministerio de Trabajo debe incrementar el presupuesto de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de que ésta cumpla plenamente sus funciones; especialmente con aquéllas donde se necesita un conciliador a efecto de encontrar una solución justa a los problemas, allí planteados entre las partes en conflicto, y de esta manera también se descongestionarían los juzgados y los tribunales encargados de ventilar los casos laborales.



ANEXO



PRESENTACIÓN DE DATOS

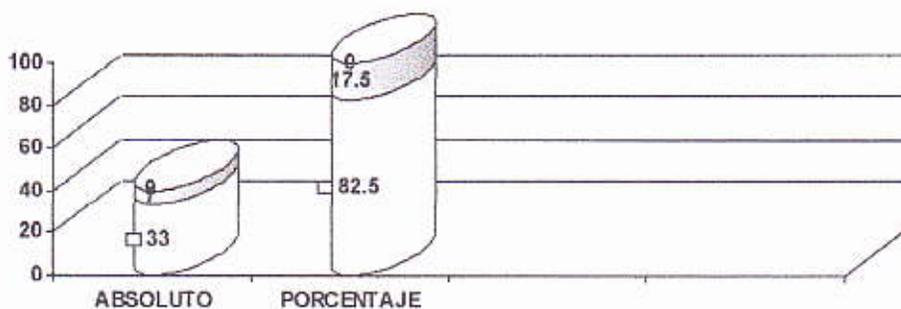
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ENCUESTAS PARTICULARES Y ESTUDIANTES.

Número de particulares y/o estudiantes: 40

1. Sabe usted ¿qué es el arbitraje y los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y su procedimiento dentro de la legislación guatemalteca?;

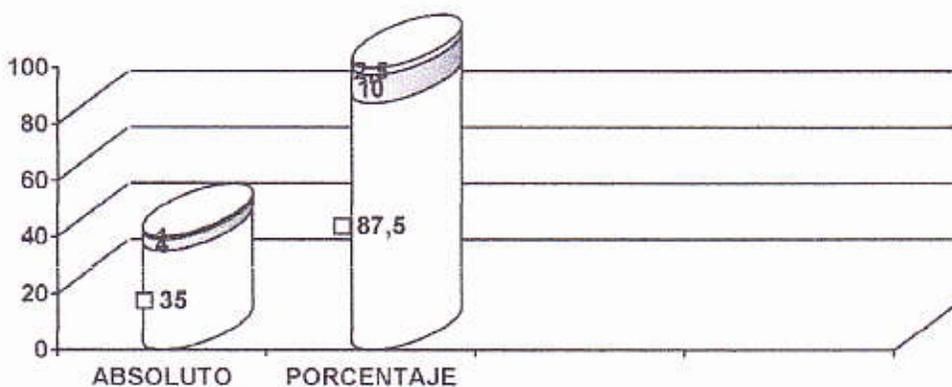
Alternativa	Absoluto	Relativo
Sí	33	82.5
NO	07	17.5
NO CONTESTARON	--	--
TOTALES	40	100



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 33 de ellas que representan el 82.5% indicaron conocer los procedimientos de arbitraje y mecanismos alternativos de resolución de conflictos; 7 personas más, que representan el 17.5% restante del total de la muestra señalaron no conocer con claridad el tema, dando a entender que existe ignorancia de algunos estudiantes respecto a este asunto.

2. ¿Considera usted necesario que la legislación guatemalteca se fortalezca con el objeto de aplicar sanciones por el incumplimiento de los miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala?

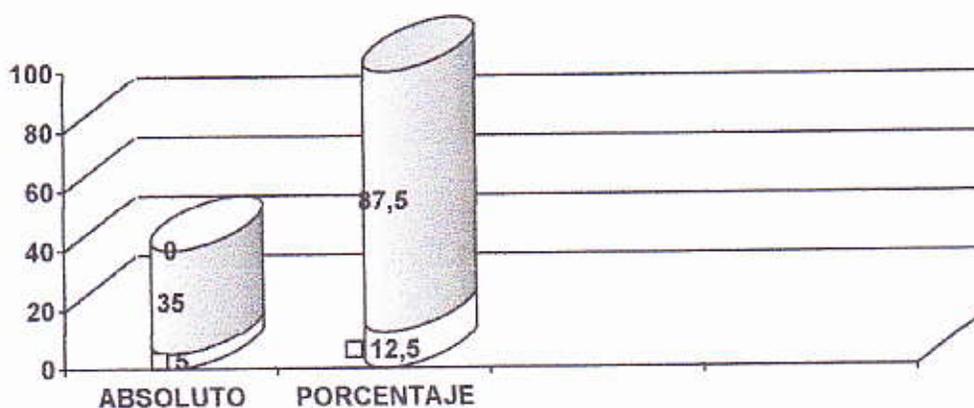
Alternativa	Absoluto	Porcentaje
Si	35	87.5%
NO	04	10%
NO CONTESTARON	01	2.5%
TOTALES	40	100%



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 35 de ellas que representan el 87.5% indicaron que si es necesario que la legislación guatemalteca se fortalezca con el objeto de aplicar sanciones por el incumplimiento de los miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje en Guatemala, mientras que 4 más que representan el 10% de la muestra, señalaron que lo mismo no es necesario y por último una persona que representa el 2.5% restante de la muestra no contestó la interrogante.

3. ¿Considera usted que en Guatemala, en materia de procedimientos de conciliación y arbitraje se respetan los derechos laborales del empleado o empleados en un conflicto?:

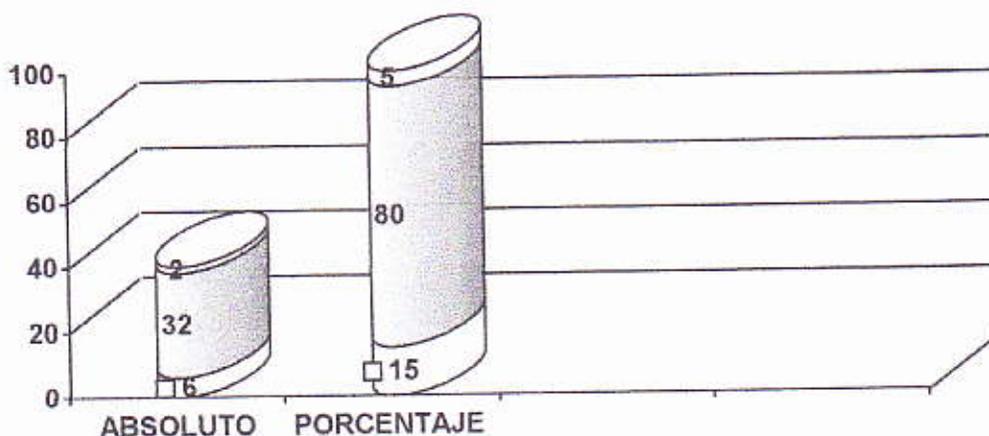
Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	05	12.5%
NO	35	87.5%
NO CONTESTARON	00	00%
TOTALES	40	100%



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 5 de ellas que representan el 12.5% de la población indicaron que consideran que en Guatemala se respetan los derechos laborales del empleado o empleados en un conflicto en procesos de conciliación y arbitraje, pero 35 personas más que representan el 87.5% del total de la muestra, consideran que en Guatemala, en estos procesos no se respeta la tutelaridad de los derechos laborales del empleado.

4. ¿Considera usted que por parte de la Inspección General de Trabajo, se garantiza al momento de una conciliación la tutelaridad de los derechos laborales de las personas empleadas?:

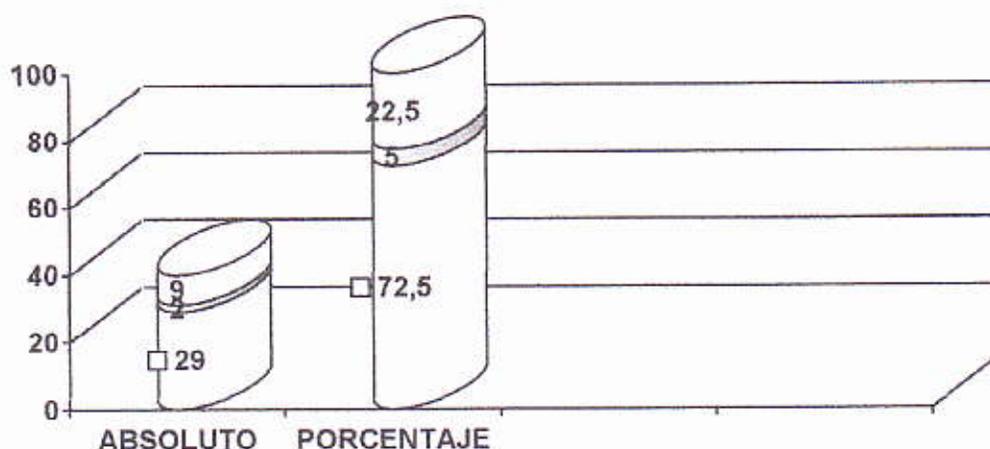
Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SÍ	06	15%
NO	32	80%
NO CONTESTARON	02	05%
TOTALES	40	100%



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 06 de ellas que representan el 15% indicaron que por parte de la Inspección General de Trabajo, se garantiza al momento de una conciliación la tutelaridad de los derechos laborales de las personas empleadas; 32 personas más que representan el 80% indicaron que no es así y 2 personas que representan el 5% no respondieron a la pregunta.

5. ¿Considera usted, como estudiante de la carrera de abogado y notario, que debe reformarse los pensum de estudios para fortalecer los conocimientos sobre los mecanismos alternativos de resolución de conflictos?:

Alternativa	Absoluto	Relativo
SÍ	29	72.5
NO	02	5
NO CONTESTARON	09	22.5
TOTALES	40	100



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 29 de ellas que representan el 72.5% indicaron que es importante que en la carrera de abogado y notario se reforme los pensum de estudios para fortalecer los conocimientos sobre los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, 2 personas más que representan el 5% de nuestra muestra señalaron que no es importante dicha reforma y 9 personas más que completan la totalidad de la muestra, no respondieron a la pregunta.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, Carlos Eimar, **La justicia de la razón y las razones de los jueces**. El Poder judicial en el bicentenario de la Revolución Francesa, Ministerio de Justicia, Centro de publicaciones. España, 1990.
- BARRIENTOS PELLICER, César, **derecho procesal penal guatemalteco**, Tomo I. 1997.
- CALAMANDREI, Piero, **proceso y democracia**. Ediciones jurídicas Europa-América Argentina, 1960.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **derecho colectivo de trabajo**. Editada por el autor. Guatemala 1998. Número total de páginas 270.
- CUELLO CALÓN, Eugenio, **derecho penal**, tomo I. 1968.
- Editores Salvat, **la enciclopedia**. Madrid, España: ed. Salvat, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino, **Instituciones del derecho individual de trabajo** 1era. Edición Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 2004.
- Fundación TOMÁS MORO, **diccionario jurídico Espasa**. Madrid, España: ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira A, **derecho procesal de trabajo**. Editorial Jurídica de Chile. Chile, 1949.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco, **derecho procesal del trabajo**, Ed. San Marcos, Perú, 1998. Pág. 53.
- GUTIÉRREZ CABALLEROS, Carlos Anibal. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico Guatemala**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, febrero de 2001.
- KANT, M. **Filosofía de la historia**. Ed.: Nova. Buenos aires.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**. Impresos Industriales, Guatemala, agosto 1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editor responsable: Gustavo Lapola. Guatemala, Febrero 2008.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El arbitraje en Centroamérica**. Editado por la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1979. Número de páginas 77.

Microsoft Internacional, **Biblioteca Encarta 2004**. Argentina, 2004.

Oficina Internacional del Trabajo, **IPEC. Folleto informativo para Guatemala, Guatemala**, 1990.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y Sociales**. Tomo único. Editorial Heliasa S.R.L. Buenos Aires, República de Argentina, 1987 Número total de páginas 797.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina, 1978.

RIVERA NEUTZE, Antonio. **Arbitraje y conciliación**. Editado por la Cámara de Comercio de Guatemala. Guatemala, 1996. Número total de páginas 249.

SOPENA, Ramón, **Diccionario enciclopédico ilustrado Sopena**. Barcelona España: ed. Ramón Sopena. S.a., 1982

Legislación:

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



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

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

Código Procesal Civil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

Código Procesal Penal, Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala. 1994.

Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

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

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