

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

**MÉTODO DE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS EN LAS RELACIONES
LABORALES**

JORGE ARTURO XICARÁ GARCÍA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005

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

**“MÉTODO DE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS EN LAS RELACIONES
LABORALES”**

TESIS

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

Por

JORGE ARTURO XICARÁ GARCÍA

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2005.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

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

DEDICATORIA

- A Dios :* *Por el don de la vida é iluminación divina, y haberme permitido perseverar hasta llegar a culminar mi carrera.*
- A mis padres :* *Arturo Xicará Aguilar y Magnolia Isabel García de León de Xicará por el amor, cariño, apoyo, consejos y ejemplo que me han prodigado, lo cual me llevo a realizar y culminar mi carrera profesional triunfo que han soñado siempre.*
- A mis hermanos:* *Telma Graciela, Juan Ramón, y Oscar Iván Xicará García, y que este éxito sea inspiración para la realización y logro de sus metas.*
- A la Licda. Xiomara Torres :* *Por todo su amor, apoyo, paciencia y comprensión.*
- A mi familia en general:* *Especialmente a mis sobrinos: Walter, Alex, Axel, Johana y Juan Pablo, soñando con verlos triunfar en la vida.*
- A la familia Centeno García :* *Por todo su apoyo y ayuda incondicional.*
- Al personal del Hospital General de Accidentes del IGSS.* *Especialmente a la Licda. Blanca de Miranda, Roberto Maeda, Manuel López, Rolando Santos, Lisbeth Herrera, y Rudy de León, por su apoyo y motivación.*
- A mis amigos y amigas:* *Gracias por su amistad y sabios consejos, especialmente al: Lic. Guillermo Castillo Hernández, Juan C. Barrera, Melvin Montoya, Silvia Cotzajay, Pamela León y a la Licda. Anabella Vives (Q.E.P.D) por el apoyo moral que me brindan.*
- Agradecimiento especial a:* *Lic. Marco A. Alveño Hernández,
Lic. Francisco Vásquez Ortiz, por su asesoría, revisión, orientación y sabios consejos técnicos.*
- Lic. Juan A. Martínez,
Licda. Wendy A. Ramírez López, por su asesoría en la práctica realizada.*
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala; en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde adquirí los conocimientos básicos de mi carrera. Mi respeto y agradecimiento.*

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Relaciones laborales.....	1
1.1. Definición.....	1
1.1.1. Derechos del patrono.....	8
1.1.2. Obligaciones de los trabajadores.....	8
1.1.3. Derechos de los trabajadores.....	10
1.2. Antecedentes históricos.....	12
1.3. Sistema de relaciones laborales.....	15
1.4. Actores participantes del sistema productivo.....	16

CAPÍTULO II

2. Marco conceptual.....	19
2.1. Conceptos y términos de la resolución alterna de conflictos.....	19
a) Empresa o centro de producción.....	19
b) Trabajo.....	20
c) El derecho del trabajo.....	21
d) El derecho colectivo del trabajo.....	22

CAPÍTULO III

3. Método de resolución alterna de conflictos en las relaciones laborales.....	37
3.1. Definición.....	37
3.1.1. Mediación e intermediación como método de resolución alterna de conflictos en el derecho laboral guatemalteco.....	37
3.1.2. Efectos de la mediación.....	39

3.1.3. Intermediación.....	40
3.2. Flexibilidad de la economía global en el derecho laboral guatemalteco.....	40
3.3. La resolución alterna de conflictos en el texto de la ley vigente en Guatemala.....	41

CAPÍTULO IV

4. Las reglas del sistema de relaciones laborales.....	51
4.1. Principio tutelar del derecho de trabajo.....	52
4.2. Relaciones de trabajo individuales y colectivas.....	53
4.2.1. Relaciones individuales.....	53
4.2.2. Contrato de trabajo.....	55
4.2.3. Contrato individual de trabajo.....	56
4.2.4. Relaciones colectivas.....	62
4.3. Autonomía de la resolución alterna de conflictos laborales y autonomía del derecho laboral.....	64
4.4. Resolución alterna de conflictos y tutelaridad del derecho del trabajo guatemalteco.....	66

CAPÍTULO V

5. Derecho comparado de resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Panamá, Costa Rica y Guatemala.....	69
5.1. La resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Panamá.....	69
5.1.1. Procedimiento del trato y arreglo directo.....	70
5.2.2. Procedimiento de la conciliación.....	72
5.1.3. Procedimiento del arbitraje.....	75
5.2. La resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Costa Rica.....	80
5.2.1. Procedimiento del arreglo directo.....	80

5.2.2. Procedimiento de la conciliación.....	81
5.2.3. Procedimiento del arbitraje.....	85
5.3. Similitudes y diferencias con el derecho laboral de Panamá, Costa Rica, en relación a la legislación guatemalteca para implementar procedimientos de resolución alterna de conflictos.....	87
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA	97

INTRODUCCIÓN

La resolución alterna de conflictos –RAC- es un conjunto de procedimientos que buscan que personas jurídicas o individuales, con diferencias por intereses contrapuestos, encuentren puntos intermedios de acuerdos que les permita superar las diferencias, sin que ello provoque daños mayores a las partes.

Esas características hacen que las RAC hayan sido desarrolladas por profesionales de diversas disciplinas, entre las que destaca la psicología, la sociología, la antropología, la comunicación y por el derecho laboral.

Dentro de ese cuerpo teórico del derecho laboral existe muy poca producción del tema ya que normalmente éste se desenvuelve dentro de la práctica de litigios procesales, con forme a lo normado por el sistema legal y los procedimientos en los Códigos respectivos.

Las relaciones laborales de Guatemala, se caracteriza por grandes desequilibrios entre las partes, teniendo un peso exagerado el sector patronal con relación a los trabajadores, quienes no obstante estar tutelados por el sistema legal, en la práctica suelen ser víctimas de disminución e inclusive negación de sus derechos, pese a la existencia de la instancia administrativa y judicial, lo que hace necesario que se encuentren nuevas formas de tratar los conflictos laborales.

Es común que los conflictos laborales se manifiesten como proceso de conflicto, tanto con utilización de procedimientos legales como lo es la huelga o de hecho las tomas de unidades productivas, o bien en procedimientos engorrosos tanto en la Inspección General de Trabajo, como en los tribunales laborales, instancias en las que no obstante, muchas veces el trabajador obtiene veredictos judiciales favorables, éstos no son ejecutados, por lo que el trabajador sale siempre perjudicado.

(i)

En realidad la prestación de trabajo subordinado, conlleva un potencial de conflicto entre quien presta el trabajo y entre quién posee el capital el cual por los intereses económicos contrapuestos y la posibilidad de un conflicto es latente, lo que dentro de la teoría de la resolución alterna de conflictos le da la posibilidad de desarrollo y respuesta positiva, más ágil y con menos daños para las partes.

En todo caso, la aplicación de RAC ayuda a disminuir los altos índices de respuesta violenta en los conflictos laborales, a partir de los principios que integran la actividad de mediación de conflictos, fundamentalmente el que dice que solamente es posible negociar conflictos, cuando las partes lo requieren y existe la posibilidad de discutir las causas del problema desde la perspectiva de intereses y no de posiciones.

El presente trabajo por su importancia desarrolla primeramente las relaciones laborales que son la esencia del derecho laboral guatemalteco concatenadas con las demás instituciones jurídicas que dan lugar al surgimiento de los derechos y obligaciones para las partes que intervienen en la actividad laboral, luego desarrolla los antecedentes históricos de la relación laboral, determinación de quienes son los actores que participan del sistema productivo, enunciación de los conceptos de la RAC, duración de la relación laboral, los diferentes tipos de conflictos de conformidad con el Código de Trabajo, y realización de derecho comparado de resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Panamá, Costa Rica y Guatemala.

CAPÍTULO I

1. Relaciones laborales

El concepto de relación laboral es de vital importancia para el presente tema, puesto que sin relación laboral no existiría vínculo económico ni jurídico como consecuencia de la contraprestación de los servicios laborales entre patrono y trabajador y por lo tanto no existirían ni derechos ni obligaciones entre las partes, tampoco habría consecuencias jurídicas entre los sujetos de la relación laboral, dando finalmente como resultado que tampoco habría conflicto que resolver, de tal cuenta que sin relación laboral no existiría ni obligaciones ni derechos laborales que reclamar entre las partes.

1.1. Definición

La relación de trabajo la define el tratadista Mario de la Cueva, como “el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”¹

La definición anterior es bastante clara al manifestar que la relación laboral encierra en si lo que es la prestación del servicio, ahora bien ¿Cómo nace una relación laboral entre trabajador y empleador? En nuestro medio la respuesta la da el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 19 primer párrafo en el que estipula que: “Basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente” para que esta

1 De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág.457.

relación surja desde el momento en que el trabajador inicia la prestación de los servicios existe ya la relación laboral en la que ya hay derechos y obligaciones entre las partes (Patrono-Trabajador).

Para que la prestación del servicio se dé requiere de ciertas condiciones o elementos que las proporciona el mismo Código de Trabajo en el Artículo 20 último párrafo, siendo estas:

a) Ejecución de una obra:

Esta condición se refiere a la producción que el trabajador realiza con relación a la obra que se le pide que haga a petición del empleador;

b) La materia u objeto:

Se refiere a la clase de trabajo a realizarse, ya sea profesional, técnico, industrial, o agrícola, etc.

c) La forma o modo de su desempeño:

Consiste en las directrices que el empleador da al trabajador para que ejecute el trabajo de determinada forma física. El trabajador es quien recibe las órdenes para ejecutar el trabajo en beneficio del patrono;

d) El tiempo de su realización:

Consiste en el plazo en que el trabajador va a realizar y entregar la obra que le fue solicitada, generalmente va implícito en el contrato de trabajo, en algunos casos este no se especifica en el documento referido, el cual el tiempo de su realización de un trabajo y ejecución de una obra se entiende que es por tiempo indefinido;

e) El lugar de ejecución y las retribuciones a que este obligado el patrono:

Este elemento conlleva el lugar en que debe de prestarse el servicio laboral o la indicación del lugar en que la obra deberá ejecutarse.

Estos elementos constituyen los presupuestos indispensables para que pueda existir la prestación del servicio, de ello dependerá la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo o servicio prestado. De la relación laboral depende la contraprestación de los servicios puesto que por una parte el trabajador se obliga a cumplir la prestación de los servicios laborales y en consecuencia le deviene el derecho de exigir una retribución económica en razón de la labor realizada. Por otra parte el empleador tiene el derecho de exigir que la prestación del servicio se haga efectiva y tiene la obligación de cumplir con todos los derechos mínimos a los cuales tienen derecho los trabajadores, como pagarle al trabajador el sueldo o remuneración por el trabajo realizado. El patrono recibe el beneficio por la obra o por el servicio que se le ejecuta y el trabajador se beneficia con la remuneración que recibe del empleador pues de ello depende su progreso económico, humano y social al que tiene derecho. La subordinación también es factor determinante para establecer una relación laboral, sin no hay subordinación no hay relación laboral. (Este último aspecto será tratado más adelante).

Para que la relación laboral se dé es necesario que exista libertad para decidir y exigir el trabajo que desee desempeñar el trabajador, ya que no puede existir relación laboral cuando se utiliza para ello la coacción, pues en esta forma no nace a la vida jurídica, como lo establece el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala inciso a) en el que estipula que el trabajador tiene: “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

El Contrato de Trabajo es el que le da validez jurídica a la relación laboral, ya que en este instrumento jurídico quedan plasmados los derechos y obligaciones tanto para empleadores como trabajadores.

Si se quisiera probar la existencia de la relación laboral de determinado trabajador el código de trabajo da la respuesta en los Artículos 19 y 30 en el que se especifica que para probar la relación laboral es necesario que exista el contrato de trabajo el cual puede ser en forma escrita o en forma verbal, este último se prueba con los medios generales de prueba.

Asimismo se dice que en la prestación del servicio existen relaciones laborales: antes, durante, y después de la contraprestación del servicio. Como ejemplo de las relaciones existentes antes de la prestación del servicio, se puede mencionar la capacitación que se da al futuro trabajador para ingresar a un puesto laboral. Durante la prestación del servicio se da la relación laboral propiamente de la que surgen obligaciones y derechos, entre las partes el Código de Trabajo, al respecto hace la siguiente clasificación:

- a) Obligaciones del patrono
- b) Derechos del patrono
- c) Obligaciones de los trabajadores
- d) Derechos de los trabajadores

1.1.1. **Obligaciones del patrono** (Artículo 61)

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República) Enviar dentro improrrogable plazo de los primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentre la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo ocupación, número de días que haya

trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les haya servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en este caso;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlo tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidado deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a

mantener, que tengan cerdos amarados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que este instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios a dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario, y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

ñ) (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 64-94 del Congreso de la República). Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y hayan indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo."

1.1.2. **Derechos del patrono**

Como producto de la contraprestación del servicio laboral al patrono le deviene el derecho de:

- a) Dirigir el trabajo subordinado en el que el empleador tiene la potestad de dar instrucciones sobre la forma, modo, y tiempo de cómo se va a realizar la relación laboral;
- b) Disponer, administrar y organizar la empresa o centro de trabajo de conformidad con lo que esta produzca;
- c) Fiscalizar la labor que se realiza para establecer el cumplimiento y acatamiento de las órdenes impartidas al trabajador;
- d) Vigilar, controlar, establecer la disciplina de los trabajadores en los centros de trabajo, el horario y jornadas de trabajo, según la necesidad de la empresa, de conformidad con las leyes laborales.

1.1.3. **Obligaciones de los trabajadores (Artículo 63)**

"Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen de alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento."

1.1.4. **Derecho de los trabajadores**

(Artículo 126 del Decreto 1441 del Código de Trabajo de Guatemala):

- a) “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre de la empresa o centro de trabajo.”

(Artículo 130 del Decreto 1441 del Código de Trabajo de Guatemala):

- b) “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.”

(Artículo 1°. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado):

- c) “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicio continuo o la parte proporcional correspondiente.”

(Artículo 1°. Del decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado):

- d) “Derecho del trabajador a que se le otorgue una bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.”

(Artículo 1°. Del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público):

e) “Derecho a la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado en la que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.”

f) Si en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por algunas de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

(Artículo 78 literal b, del Decreto 1441 Código de Trabajo):

g) “Derecho del trabajador a reclamar el pago de daños y perjuicios por despido injustificado.”

En las relaciones existentes después de otorgado el servicio, surgen nuevas relaciones entre trabajador y empleador, estas relaciones se manifiestan en algunos casos, mediante los derechos de los trabajadores a que se les expida una constancia relativa al servicio prestado, a recibir una indemnización por todo el periodo laborado, derecho a gozar de jubilación para todos aquellos trabajadores que han cumplido con el tiempo de servicio, es claro que aunque

ya no existe relación laboral, existe los derechos que nacen como consecuencia de los servicios que en su momento fueron prestados y a pesar de ello existen derechos que la ley tutela a favor de los trabajadores.

1.2. Antecedentes históricos

El hombre en todas las épocas ha tenido que trabajar para satisfacer sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, pero el trabajo ha tenido diversos sentidos, es decir se le ha considerado en diferentes formas, según la época en que se ha desempeñado.

“En el antiguo testamento (Génesis “III” 17 y 18) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro.”²

En este sentido el trabajo se entiende entonces según la Biblia como un castigo por no obedecer el mandato divino.

“En las leyes de manú dadas en el año 1280, a. de J.C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija de la siguiente manera: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses; la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo, y así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios en las que el régimen de trabajo se regula con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la caída del sol. De tal forma, en invierno era limitado a poco más de ocho horas, en tanto que en verano alcanzaba a casi 16 horas por día. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de la suficiente luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche.”³

“Durante la edad media y principios de la moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los periodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores.

² De Buen, Néstor, **Curso de derecho laboral 1**, pág. 30.

³ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral individual**, págs. 37 y 372.

Se consideraba que el hombre podía dedicar su actividad, sin límite alguno, a cualquier trabajo. Así la libre determinación conducía a un contrato por el que la prestación de servicios alcanzaba hasta el extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que se ponía a la jornada de trabajo. La revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas diarias.

La caída de las corporaciones de oficios y el advenimiento del maquinismo representaron una substancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas de laborales se hicieron más intensivas y la veracidad de los empresarios los llevaba a amortizar, manteniéndola en constante actividad, las maquinas en el menor plazo posible.

La fatiga ejerce particular influencia en todo lo relativo al estudio de la limitación del trabajo en relación tanto al tiempo en que se realiza la actividad como respecto a la persona que la ejecuta. Las diversas clases de fatigas, como los medios para combatirlas, constituyen un examen necesario en relación a la jornada de trabajo, descanso, vacaciones, como también respecto al trabajo de las mujeres, de los menores de edad y de los ancianos, pero sin duda, en las leyes de indias donde aparece por vez primera, en forma orgánica, plasmada la limitación de la jornada de trabajo; de tal forma, se reivindica, con justicia, para España el honor y la gloria de haber dictado las primeras leyes relativas a la jornada humana, en relación con la vida y la salud de los trabajadores. He aquí el principio formulado por la ley VI, del título 6, libro III, de la recopilación de indias: Todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fabricas que se hicieron, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación en ciertas minas se estableció la jornada de 7 horas, con lo cual se prevenía la insalubridad en el trabajo. La jornada de trabajo de 8 horas diarias fue aplicada por vez primera en Sydney, en 1855, limitada a los trabajadores de la construcción; y con carácter general en Melbourne el 21 de abril de 1856.

En Europa, Alemania fijó la jornada de 8 horas para las empresas industriales y mineras por Decreto del 23 de noviembre de 1918, Bélgica, por la ley del 14 de junio de 1921; Francia por la ley del 23 de abril de 1919, en Holanda el 1 de noviembre de 1919, adoptaron las 8 horas de trabajo.

En América, fue Chile el primer país en aceptar la limitación de la jornada de trabajo, en 1908, fijándola en 8 horas para los trabajadores del Estado, siguiéndole Cuba, que determinó dicho régimen por Decreto del 26 de enero de 1909 de aplicación general para todos los trabajadores.”⁴

"En Guatemala la relación laboral era regulada por el Código Civil como Contrato de Locación de Servicios, mediante el Decreto Gubernativo 176 del 8 de marzo de 1877, no existía para entonces una legislación laboral que tutelara los derechos de los trabajadores. Existieron algunos reglamentos en los que se obligaba al trabajo forzoso como el Reglamento de Jornaleros, Decreto Gubernativo 177 de 3 de abril de 1877, no fue sino hasta en 1893 cuando se suprime formalmente y se declara la libertad de trabajo mediante el Decreto Gubernativo 471 del 23 de octubre de 1893.

La primera ley de trabajadores fue mediante el Decreto Gubernativo 486 del 14 de febrero de 1894, que regulaba el trabajo forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, creando una judicatura privativa y los jueces de agricultura.

Cabe destacar las reformas a la constitución de 1876 emitidas en 1920, en donde se hace referencia al trabajo, pero con más decisión, en la Constitución Política de Centro América mediante el Decreto 40 de la Constituyente de 9 de septiembre de 1921, en donde por primera vez en la historia constitucional de Guatemala, aunque nunca entrara en vigor, se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social.

En 1925 aparece ya el departamento nacional del trabajo, con funciones de inspectoría y de composición de conflictos individuales y colectivos mediante el decreto gubernativo 909 del 5 de diciembre de 1925. En 1926 nace la ley del trabajo por el Decreto Legislativo 1434 de 30 de abril

⁴ Cabañellas, **Ob. Cit**; págs. 371, 372, 373, 374, 375.

de 1926. Con sus diez capítulos y setenta y tres artículos, constituyéndose la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral.

Desde el inicio mismo de la Revolución del 20 de octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la Revolución democrático- burguesa. A partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva constitución de la república, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga; se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de la propiedad privada en función social. Fue hasta el uno de mayo de 1947 que entra en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco mediante el Decreto 330 del 8 de febrero de 1947, en el que aparece regulado los derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores nació con esta ley la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo, los tribunales de trabajo y previsión social.”⁵

1.3. Sistema de las relaciones laborales de Guatemala

Para hablar de Sistema de Relaciones Laborales es importante primero definir el concepto de “sistema”. “Es el conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre si.”⁶ Con la definición anterior se puede establecer que el sistema de relaciones laborales consiste en el conjunto de reglas, normas o principios que regulan la relación de trabajo mediante el contrato de trabajo. El Código de Trabajo Decreto 1441 en el sexto considerando establece: “Que las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. De ello se desprende que entre el capital y el trabajo hay una relación directa en el que el capital responde a los intereses económicos del empleador el cual es dueño del mismo que pone a disposición del sistema productivo para generar ganancias mediante el servicio

⁵ López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, págs.: 11, 12, 22, 23, 24, 43, 44.

⁶ Ossorio, Manuel, **Diccionario jurídico espasa**, pág. 1318.

subordinado que requiere él de sus empleados. El trabajo responde a la actividad que desarrollan los trabajadores para un determinado patrono o empleador, a pesar de que trabajadores y empleadores forman una misma relación laboral tienen intereses distintos y ello es bien determinante para la relación laboral puesto que es donde surgen muchos conflictos y diferencias entre los entes de la producción. Este aspecto provoca desequilibrio en el sistema ya que los problemas e intereses de las dos partes son totalmente contrapuestos y por ello es que se originan consecuencias diferentes tanto de una parte como de la otra. No es lo mismo ser empleador que trabajador y ello provoca conflicto en los lugares de trabajo.

1.4. Actores participantes del sistema productivo

Entre los actores participantes del sistema productivo están:

- a) El Patrono;
- b) El Trabajador;
- c) El Sindicato de Trabajadores;
- d) El Sindicato de Patronos".

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, da la definición de cada uno de ellos y por consiguiente la relación que existe entre ambos es de la manera siguiente:

a) Patrono: (Artículo 2)

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno a más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.”

Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de uno o de varios trabajadores, que estén subordinados a la orden del patrono esta relación se da mediante el contrato de trabajo.

El patrono muchas veces no puede actuar solo ante los trabajadores, y para ello necesita del auxilio de otros sujetos entre los cuales están:

a.b.) Representante del patrono: (Artículo 4)

“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración como gerentes, directores, administradores y todos los que estén legítimamente autorizados por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.”

a.c.) Intermediario (Artículo 5)

“Intermediario es toda persona que contrata a nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.” Intermediario es la persona que se encarga de contratar a los trabajadores para realizar un trabajo que beneficiará al patrono y este les reconocerá todos los derechos puesto que fueron contratados por el intermediario que actúa en nombre del patrono.

b) Trabajador (Artículo 3)

“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo o relación del trabajo.”

c) Sindicato de trabajadores (Artículo 206)

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independientemente (Trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio y mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Son sindicatos de campesinos “los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”.

Son sindicatos Gremiales “Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica”;

Son Sindicatos de Empresa: “Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: En una misma empresa, en dos o más empresas iguales”;

Son sindicatos de Industria: “Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

d) Sindicato de patronos

Es el que esta constituido por cinco o más patronos para la protección y defensa de sus derechos económicos y sociales, de conformidad con el Artículo 216 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Todos los actores del sistema productivo cumplen y desarrollan una parte esencial en la producción y en la relación laboral emanada de un contrato de trabajo que es el que le da validez jurídica a la actividad laboral, en la que el trabajador pone sus servicios a disposición del patrono participando en la producción de los diferentes bienes y servicios que son propiedad del patrono y que generalmente son producidos para una tercera persona que los adquiere o consume, de esa cuenta el empleador aumenta sus ingresos producto del esfuerzo y mano de obra del trabajador a cambio de una remuneración económica.

CAPÍTULO II

2. Marco conceptual:

2.1. **Conceptos y términos de la resolución alterna de conflictos en las relaciones laborales**, entre los cuales están: **a)** La empresa o centro de producción; **b)** el trabajo; **c)** el derecho del trabajo; **y** el derecho laboral individual; **d)** el derecho colectivo de trabajo abarcando el contrato colectivo de trabajo; el pacto colectivo de condiciones de trabajo; el reglamento interior de trabajo; la suspensión y la terminación de las relaciones laborales colectivas; los conflictos existentes y sus formas de solución con forme al código de trabajo, los medios de defensa del trabajador en relación a los conflictos surgidos en la relación laboral.

a) Empresa o centro de producción

“La empresa es la unidad económica de producción de bienes y servicios.”⁷

La empresa surge como consecuencia de la creación de las fábricas en la que era importante la utilización de maquinaria en la que era necesaria la concentración de capitales y trabajo. La empresa tiene como objetivo la producción de bienes y servicios a gran escala para abarcar con ello un amplio mercado de consumo.

La empresa juega un papel bien determinante para el derecho laboral, ya que abarca a uno de los actores de la producción en la relación laboral. La empresa constituye una fuente de desarrollo, de riqueza y fuente de empleo para un país, pero también es el campo en que manifiestan y afloran los conflictos entre trabajadores y empleadores pues generalmente en este es donde se realizan las actividades laborales y la sacuden con frecuencia y trascienden del ámbito de la empresa para proyectarse a la vida económica, social, política y jurídica de toda la

⁷ Uceda, Maurier, Luis, **Concepto de empresa y su evolución**, pág. 68.

colectividad con resultados diversos y algunas veces imprevisibles. Se tiende a confundir Empresa con Empleador, se dice “que toda empresa es empleadora, pero no todo empleador es empresa, por ejemplo: Un padre de familia puede ser empleador en relación al personal doméstico que labora en su casa de dicha persona, sin que por esto tenga la calidad de empresario; un club social o una entidad sin fines altruistas que tengan a su servicio trabajadores subordinados, son empleadores, más no empresarios.”⁸

La relación que hay entre empresa y trabajador es que en ella el trabajador presta su servicio al objeto del logro de la producción que constituye el fin de esta y el empresario es la persona física que crea, organiza, explota, aprovecha sus beneficios y soporta los riesgos.

b) Trabajo

“Es acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v) a su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinados en otros Artículos.”⁹

Con la definición anterior se puede determinar que el trabajador realiza un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en la que se ocupa especialmente de un oficio. El efecto de trabajo es la realización de una actividad determinada, en ese orden de ideas cualquier persona puede realizar un trabajo determinado, pero jurídicamente no cualquier persona puede ser un trabajador, ya

⁸ Uceda, **Ob. Cit**; pág. 68.

⁹ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 982.

que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, en forma subordinada.

Al derecho del trabajo lo que le interesa es el trabajo que se realiza por medio de contrato laboral y que se efectúe de manera subordinada y en las condiciones que determina la ley.

El Derecho de trabajo, el derecho colectivo de trabajo, la mediación e intermediación en la práctica y en la teoría laboral, trabajadores, empresarios y patronos individualizados y organizados, son los componentes que le dan vida a la relación laboral, los cuales se desarrollan a continuación:

c) El derecho del trabajo

En su aceptación de rama jurídica se define como: “el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y a la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”¹⁰

El derecho del trabajo constituye todo el ordenamiento jurídico que regula toda la actividad laboral, normas que están contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1141 del Congreso de la República de Guatemala. Para su mejor comprensión el derecho del trabajo se divide en derecho laboral individual y derecho laboral colectivo. El derecho laboral individual “lo constituye el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”¹¹

¹⁰ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 55

¹¹ De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 207.

Normas que están contenidas en el código de trabajo en los Artículos del 1 al 205, que regulan el trabajo laboral individual.

d) El derecho colectivo del trabajo

Es el que “regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, y huelga.”¹²

Para entender de mejor forma la definición anterior es necesario establecer el contenido del derecho colectivo del trabajo el cual se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- a) Contrato colectivo de trabajo;
- b) Pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- c) Reglamento interior de trabajo;
- d) Suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo;
- e) Derecho de huelga; y
- f) El Derecho de Asociación Profesional.

¹² Ossorio, **Ob. Cit**, pág. 317.

- **Contrato colectivo de trabajo** (Artículo 38.)

“Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicatos o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y perciba en la misma forma”

La clave de la definición anterior lo constituye el término “se comprometen”, es decir que desde el momento en que se celebra el contrato colectivo de trabajo surgen obligaciones para las partes que suscriben el documento, en forma directa y como requisito indispensable es que se “celebre por escrito en tres ejemplares: Uno para cada parte y el otro que el patrono obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”. (Artículo 39 Código de Trabajo).

- **Pacto colectivo de condiciones de trabajo** (Artículo 49.)

En las relaciones laborales es muchas veces necesario reglamentar las condiciones en el que trabajo deba prestarse en tal sentido el Código de Trabajo regula el pacto colectivo de condiciones en el que estipula que: “pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y de las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse todos los contrato individuales

o colectivos existentes o que luego se reciben en las empresas, industria o regiones que afecta.”

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es una obligación celebrarlo para el patrono, mientras que para el trabajador constituye un derecho solicitar la negociación colectiva de un pacto de condiciones de trabajo, así lo dicta el Artículo 51 del Código de Trabajo en el que claramente preceptúa que: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, ésta obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuándo éste lo solicite, un pacto colectivo.”

- **Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo**

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados, y es por tanto un pacto de empresa;

El pacto colectivo de condiciones de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajo ya vigentes en la empresa; su vigencia y su inderogabilidad;

Siempre que se negocia un pacto colectivo de condiciones de trabajo actúa directamente el sindicato de trabajadores en representación de los trabajadores.”¹³

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 70.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás normas relativas a éste, entre las que el Código de Trabajo señala están:

(Artículo 49, 52 y 53)

- a) “Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda, las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios mínimos, duración del pacto y su denuncia.
- b) La duración del pacto colectivo de trabajo no puede ser menor de un año ni mayor de tres;
- c) Es requisito indispensable que el pacto de condiciones de trabajo, se extienda por escrito en tres ejemplares. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.”

- **Reglamento interior de trabajo** (Artículo 57, 58, 59 y 60.)

“Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdos con las leyes, reglamentos, pactos colectivos, y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta de trabajo.”

“Todo patrono que ocupe en su empresa permanente 10 ó mas trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”

Queda claro que la finalidad del reglamento interior de trabajo es de regular la relación laboral mediante normas que elabora el patrono

de acuerdos a la ley guatemalteca, reglamentos, pactos y contratos vigentes que lo afectan.

“Todo reglamento interior de trabajo debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que ha de comenzar, el reglamento debe comprender reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relativas a la higiene, y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.”

- **El reglamento interior de trabajo debe contener** (Artículo 60)
 - a) “Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada;
 - b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
 - c) Los diversos tipos de salario y las categorías de trabajo a que correspondan;
 - d) El lugar, día y hora de pago;
 - e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas;
 - f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
 - g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo de la edad y sexo de los trabajadores y las normas de

conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.”

- **Suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo**

Las relaciones colectivas no siempre se desarrollan en armonía y paz entre los sujetos de las relaciones laborales y como resultado de ello muchas veces se da el surgimiento del conflicto colectivo de carácter económico y social dando como consecuencia la suspensión y terminación de los contratos de trabajo, es claro que para entender perfectamente el contenido relativo a la suspensión y terminación de las relaciones laborales, es necesario definir el conflicto en sentido genérico, como en sentido estricto diciendo que: “El conflicto laboral, en sentido genérico, la palabra conflicto, es utilizada como sinónimo de disputa, pelea, lucha confrontación.

La voz conflicto se utiliza en el derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus*, que a su vez tiene su origen en *confluyere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión*, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa, chocar, rozar. ¹⁴

En sentido estricto, sin embargo el conflicto puede definirse como “Una relación entre partes en la que procuran la obtención de objetivos que son, pueden ser, o parecen ser para alguna de ellas, incompatibles o, con un criterio más estricto aún, una percibida divergencia de interés

¹⁴ Vargas, Ricardo, **Los métodos de solución alterna de conflictos laborales**, pág. 8.

o una creencia de que las aspiraciones corrientes de las partes no pueden lograrse simultanea mente.”¹⁵

“Los contratos de trabajo son fuente habitual de conflicto, no solo por tratarse de relaciones en las que se interactúan en grupos humanos, sino porque están en juego valores, intereses y necesidades esenciales para la vida.”¹⁶

Finalmente el conflicto colectivo consiste en “la controversia de naturaleza económica sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que este último caso afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.¹⁷

Una de las consecuencias que se dan en los distintos centros de trabajo es que a nivel de organización patronal se pierde tiempo al tratar de resolver los conflictos laborales, como es lógico ésto provoca atraso en las labores, perdida de tiempo, y perdida de dinero, otra de las consecuencias es que si el problema no se resuelve de manera rápida, el problema de vuelve más tenso y lógicamente la relación laboral termine provocando con ellos la perdida de trabajadores que son altamente calificados , otra de las consecuencias es que como producto del conflicto muchas veces existe el sabotaje y actos violentos en la que se provoca daño al aparato productivo y de esa cuenta muchos trabajadores se queden sin trabajo, otra consecuencia es que cuando hay un conflicto laboral difícilmente se puede mantener la

¹⁵ Álvarez, Gladis y Higton, Elena, **Mediación para resolver conflictos**, págs. 41,42.

¹⁶ Paris, Hernando, **Los métodos de solución de conflictos en materia laboral**, pág. 3.

¹⁷ De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 457.

motivación para que los trabajadores mantengan el entusiasmo en sus labores, puesto que cuando se da un conflicto las partes no están en disposición de tener una relación cordial. Si se sabe cuales son las consecuencias de los conflictos es primordial el determinar las causas de los conflictos laborales, “Identificar las causas de los conflictos constituye un aspecto esencial del análisis de sus vías de solución.

Los conflictos, encuentran tradicionalmente su causa en diferencias en relación con percepciones, intereses, valores, o principios. Pueden ser motivados por diferencias de poder, distintas expectativas en las relaciones, choque de personalidades, insatisfacción de necesidades, etc.”¹⁸

Clasificación doctrinal del doctor Trueba Urbina que hace en su tratado de derecho procesal del trabajo de conflictos laborales entre los cuales están:

- a) Conflictos obrero-patronales;
- b) Individuales y colectivos;
- c) Conflictos intersindicales.

La idea del conflicto colectivo laboral encierra la participación de una colectividad de obreros quienes están organizados y representados por medio del sindicato, a quien le corresponde plantear el conflicto colectivo en defensa de los trabajadores, en contra de los patronos.

Los conflictos obrero-patronales son los que se dan en forma directa entre trabajadores y patronales, generalmente son los trabajadores quienes están en conflicto con los empleadores.

¹⁸ Paris, **Ob. Cit**; pág. 6.

Los conflictos individuales “es aquel cuyas consecuencias o efectos, derivados de la pretensión que se actúa, únicamente alcanzan a quienes intervienen como sujetos en él,”¹⁹ “Los conflictos individuales son las controversias que surgen entre trabajadores y patronos, con motivo y ocasión del cumplimiento del contrato individual del trabajo.”²⁰

Los conflictos colectivos “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación suspensión de las condiciones generales de trabajo y de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.”²¹

- **Derecho de huelga:**

Así como existen conflictos laborales también así hay medios de defensa a favor de la clase trabajadora que los hace valer ante el ante autoridad competente con el propósito de no permitir que sus derechos mínimos no sean vulnerados de conformidad con la ley, entre estos medios de defensa están, según el Código de Trabajo:

a) Huelga legal (Artículo 239 del Decreto 1441, Código de Trabajo) declara que:

Que "Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los

¹⁹ Alonso, García Manuel, **Curso de derecho del trabajo**, pág. 636.

²⁰ Vargas, **Ob. Cit**; pág. 9.

²¹ Chicas, **Ob. Cit**; pág. 150.

requisitos que establece el Artículo 241, (se debe de agotar los procedimientos de conciliación y constituir la mitad más uno del total de trabajadores que elaboren en la respectiva empresa)), con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que son propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238.”

El efecto jurídico de un movimiento de huelga es la suspensión y terminación de los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure y el abandono temporal del trabajo. La huelga surge del conflicto suscitado, de la inconformidad de la clase trabajadora y de ella deviene muchas veces la suspensión parcial y suspensión total de las relaciones colectivas de trabajo.

- **Son causas de suspensión colectiva parcial de las relaciones de trabajo** (Artículo 70 del Decreto 1441, del Código de Trabajo):
 - a) La Huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social;
 - b) Las causas previstas en los Artículos 251 y 252, párrafo segundo (efectos del paro);
 - c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales;

- **Son causas de suspensión colectiva total de las relaciones de trabajo**, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones

- fundamentales, sin responsabilidad para ellas: (Artículo 71 del Decreto 1441, del Código de Trabajo):
 - a) “La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social;
 - b) El paro legalmente declarado;
 - c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
 - d) La muerte o la incapacidad del patrono; cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo y;
 - e) Los demás constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de trabajo.

Huelga justa: (Artículo 242 último párrafo y el Artículo 244 del Decreto 1441, del Código de Trabajo) declaran:

“Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es justa la huelga cuando no concurre de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los tribunales de trabajo y previsión social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban elaborar durante el tiempo que dura la huelga, tendrán derecho a salario doble.”

Huelga injusta: (Artículo 242 último párrafo y 244)

"Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble." "Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar al patrono un término de 20 días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren."

Cuando una huelga es declarada legal se constituye en un medio de defensa para la clase trabajadora ante el patrono condenando a este al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado, es decir la causa del movimiento de huelga es imputable al patrono y por lo tanto él debe cargar con las consecuencias que devengan del movimiento, pero cuando el movimiento de huelga se declara ilegal entonces la huelga perjudica a la clase trabajadora, puesto que la relación laboral con el patrono se ve afecta en virtud de que los trabajadores no reciben salario por todo el tiempo que dure la huelga, como también la ley le da facultad al patrono para dar por concluida la relación laboral, mediante la terminación de los contratos de trabajo.

En la practica regularmente se lleva mucho tiempo para obtener por parte del órgano jurisdiccional competente la declaratoria de una huelga legal e ilegal, más la interposición de muchas argucias y artimañas entorpecen la buena marcha de las relaciones laborales en la que muy difícilmente las partes quieren encontrar un punto de equilibrio ya que estas se están distantes del dialogo.

El paro: (El Código de Trabajo en los Artículos 245, 246, 247, 251, y 252) expresa, que:

“Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios, en su caso comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.”

“El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los Artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.”

“Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.”

“Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono. Si los tribunales de trabajo y previsión social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del Artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de trabajadores sin responsabilidad para el patrono."

"Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores."

“Sí un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren produce los siguientes efectos:

a) Facultad de los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminado sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan.

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debían haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y

c) Da lugar en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.”

CAPÍTULO III

3. Método de resolución alterna de conflictos en las relaciones laborales

3.1. Definición

Es un conjunto de procedimientos laborales que persiguen que personas jurídicas o individuales con diferencias por intereses contrapuestos, encuentren puntos intermedios de solución que les permitan superar sus diferencias, sin que ello provoque daños mayores a las partes. Es decir que la resolución alterna de conflictos son todas aquellas alternativas de carácter no judicial, que pueden ser utilizados con el objeto de dar solución a un conflicto.

3.1.1. Mediación e intermediación como método de resolución alterna de conflictos en el derecho laboral guatemalteco

“La mediación es la intervención en un conflicto de una tercera parte neutral que ayuda a las partes opuestas a manejar o resolver su disputa.”²²

La finalidad de la mediación consiste en que las partes en conflicto logren extrajudicialmente una solución al problema mediante la participación de un tercero, que es neutral al conflicto, dando para ello propuestas de solución.

“La mediación tiene como finalidad lograr que las partes en conflictos, en forma personal y directa arriben a un acuerdo; que los contendores encuentren afinidades, que los lleven a superar sus contiendas, sus diferencias; contando el mediador para el efectivo éxito de su función, con sus propias facultades de razonamiento, iniciativa y dinamismo, persuasión o poder de convencimiento,

²² Chicas, **Ob. Cit**; pág. 202.

amplio conocimiento del asunto a resolver y sobre todo capacidad y experiencia como mediador.”²³

El rol del mediador consiste en elaborar propuestas para que las partes en conflicto logren llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes. No es obligatorio aceptar la propuesta del mediador, pero es la primera vía para la solución de un conflicto.

Para que el mediador cumpla con sus finalidades según el tratadista Raúl Hernández Chicas “debe tener las cualidades siguientes:

- a) Ser objetivo en la apreciación del conflicto;
- b) Saber escuchar detenidamente a las partes en conflicto;
- c) Facilidad de palabra y don de convencimiento;
- d) Capacidad de análisis para determinar los pro y los contra del conflicto;
- e) Capacidad intuitiva para determinar quien de las dos partes quiere o no solucionar el conflicto;
- f) Facilitar la comunicación entre las partes en conflicto;
- g) Conocer en si el conflicto, y sus causas para llegar a una solución eficaz;
- h) Tener paciencia en resolver el conflicto;
- i) “Independencia e imparcialidad, dedicación;
- j) Experiencia en relaciones humanas;
- k) Trato cortés, discreto y amistoso;
- l) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo;
- m) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.”²⁴

²³ **Ibid**, pág. 205.

²⁴ **Ibid.**, pág. 205,206.

3.1.2. Efectos de la mediación

Los cuales pueden ser:

- a) “La aceptación de la recomendación por las partes, lo que permite la celebración del acuerdo o de un convenio colectivo, lo que equivale prácticamente a la imposición de cada una de sus cláusulas en los contratos individuales afectados por el acuerdo o convenio y en caso de incumplimiento por alguna de las partes, puede dar lugar a que se pueda exigir su cumplimiento forzoso o coactivo; y

- b) La no aceptación de las recomendaciones, lo cual no tiene más efecto que dar por terminada la actuación del mediador, porque sus recomendaciones no son de obligatoria aceptación, pero generalmente las legislaciones tienen contemplado para tal evento, otros medios o procedimientos para resolver el conflicto como puede ser la huelga o el arbitraje.”²⁵

El Código de Trabajo de Guatemala, no regula la mediación de una manera mucho más amplia tomando en cuenta que este método resuelve conflictos laborales, en todos aquellos centros de trabajo en donde la relación laboral constantemente esta latente el surgimiento de un conflicto.

Primero porque permite obtener una solución rápida, extrajudicialmente, y de manera económica.

Segundo porque a los sujetos de la relación laboral les permite encontrar una solución de manera mucho más directa, sin necesidad de acudir a un tribunal que sería mucho más tardado.

26 **Ibíd.**, pág. 207.

3.1.3. **La intermediación**

Este método en el derecho laboral guatemalteco consiste en que una tercera persona media entre las partes del conflicto para llegar a un arreglo, la intermediación es sinónimo de la mediación.

En la práctica la mediación e intermediación en el derecho laboral guatemalteco es muy poco utilizada, algunas veces por desconocimiento de las partes y otras veces, porque en Guatemala no hay realmente mediadores que estén capacitados e independientes del Ministerio de Trabajo para resolver los conflictos laborales ágilmente. No hay un centro que específicamente se encargue de resolver los diferentes conflictos laborales, los únicos facultados para resolver los conflictos laborales son: El Ministerio de Trabajo (Área Administrativa) y los Tribunales de Justicia laboral (Área Judicial), únicas instancias que considero que por el volumen de trabajo que hay en cada una de ellas dificulta una rápida solución, además por el mismo volumen de trabajo no se practican las diligencias con prontitud y esmero, retardando el procedimiento en perjuicio de las partes en conflicto, por otro lado es evidente que por la misma vinculación que hay con los tribunales de justicia en general los procedimientos están saturados de tantos formalismos jurídicos, a pesar de que el derecho laboral es antiformalista, cumpliéndose a cabalidad el principio señalado por el tratadista Mario López Larrave que dice “que primero llega el hambre que la justicia”.

3.2. Flexibilidad de la economía global en el derecho laboral guatemalteco

En la relación laboral siempre van a existir intereses contrapuestos, entre el capital que es que responde a los intereses de los empleadores en aras de aumentar su capital por medio del trabajo subordinado a cambio de una retribución económica para el trabajador y, el interés del trabajador que persigue un salario a cambio de la venta de su trabajo para su patrono. Este aspecto es bien importante tomarlo muy en cuenta ya que a pesar de existir una misma relación

laboral hay diferencias en los intereses que se perciben y esto constantemente puede provocar conflictos porque las dos partes en la relación laboral ven de distinta manera la actividad laboral por ello es importante que las ambas partes sean flexibles en sus intereses si se toma en cuenta que la globalización económica ya es una realidad que esta invadiendo los mercados laborales a nivel mundial y Guatemala no es la excepción, ambas partes se necesitan para la realización de la actividad laboral, y solo se puede lograr con la inclusión de todos los entes que participan en la relación laboral, para diseñar proyectos de beneficio común. La flexibilización tiene que ir en función de mejoras en los salarios de los trabajadores y en la tecnificación de la mano de obra para que no sean desplazados por la tecnificación industrial, darle una educación más integral a todos los trabajadores para que tengan más opciones de trabajo en los mercados laborales. Con la globalización económica el trabajador es quien menos beneficios recibe y por ende es el que esta menos protegido para afrontar este fenómeno, pues su nivel educativo es en muchos casos muy limitado y ese es un aspecto bien determinante en los mercados laborales, por ello se insiste en que la relación laboral sea flexible e incluyente.

3.3. La resolución alterna de conflictos en el contexto de ley vigente en Guatemala

El Código de Trabajo, que es el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regulado en el Título Duodécimo del Capítulo Primero, Segundo, y Tercero regula la resolución alterna de conflictos en el que se habla del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje, que son los procedimientos a seguir en las diferencias que surjan entre trabajadores y empleadores, siendo estas:

a) El arreglo directo

Comprende:

- a) El arreglo directo o negociación en sentido estricto,
- b) El arreglo asistido o negociación asistida;
 - El Código de Trabajo dispone que: (Artículo 374) “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera de otros amigables componedores”;

- El arreglo directo consiste en un procedimiento de negociación entre patronos y trabajadores que para resolver sus diferencias recurren al dialogo con el auxilio de amigables componedores;
- El arreglo directo conlleva tanto la negociación directa o sea negociación en sentido estricto;
- La negociación asistida una persona neutral colabora con las partes para facilitar el diálogo en procura de una solución al conflicto;
- Los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por más de tres miembros quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes;
- Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad posible.
- (Artículo 375 del Código de Trabajo) dispone que “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia autentica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las 24 horas posteriores a su firma;
- La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes;
- La parte que hubiere cumplido puede exigir ante los tribunales de trabajo y previsión social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado”;
- El Código de Trabajo no regula aquellos casos cuando las partes en conflicto no llegan a un arreglo directo, en este supuesto se entiende que la fase del arreglo directo ha terminado y en consecuencia los consejos o comités dejarán de seguir fungiendo como tales, dando lugar seguidamente a la conciliación.

b) La conciliación

Que viene siendo la “amigable composición”. Es un proceso voluntario en el cual se pretende que las partes se pongan de acuerdo, negociando aquellos aspectos en los que hay discrepancias como consecuencia de un conflicto laboral entre patronos y trabajadores, apoyadas por un tercero neutral quien dirige y orienta la solución del conflicto mediante la proposición del arreglo en forma directa.

Contemplada en los Artículos: (377, 378, 379, 380, 381, 382, 384, 385, 386, 387, 389, 391, 393, 394, 395, 396. del Código de Trabajo.)

a) “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que; asimismo designarán tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum;

- Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general;
- Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la parte prevista;

- Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código;
- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos;
- A partir del momento en que se ha planteado el conflicto toda terminación de contratos de trabajo en la empresa debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia del despido;
- El pliego de peticiones ha de exponer claramente en que consisten éstas, y a quien o a quienes se dirigen, cuales son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en estos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.
- La solicitud debe contener: El juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme a la reglas de los artículos que precedan. Si la solicitud no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente dará trámite a la solicitud; Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de trabajo y previsión social, procederá a la formación del tribunal de conciliación;

- Durante el periodo de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase;
- El tribunal de conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio;
- Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal de conciliación oírán separadamente a los delegados de cada parte y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan;
- Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en un acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal;
- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el tribunal de conciliación. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en el se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año;
- El tribunal de conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el Artículo 385 del Código de Trabajo; pero si no se obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención;

- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estas acepto el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado;
- Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente;
- En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia;
- En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los dos delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o el paro;
- Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días;
- Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de

legal, contados a partir del momento en que se le notifique la resolución de la sala confirmando el pronunciamiento del juez.

Pasado este término sin haberlo declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el Artículo 246 de este Código;

- La resolución debe contener
 - a) Razones que la fundamente;
 - b) Término del cual deben de reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;
 - c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en caso de huelga;
 - d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso de que el patrono se negare a otorgar las prestaciones del inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse jurídicamente, en cada periodo de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudir a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente código otorga a los trabajadores; y
 - e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes.”

c) El arbitraje:

En este procedimiento las partes someten sus diferencias a un tercero neutral y ajeno al conflicto laboral denominado árbitro, quien resuelve el conflicto a través de un fallo de acatamiento obligatorio para las partes, llamado “laudo o sentencia arbitral” dictada por un tribunal de arbitraje.

Actualmente el arbitraje no tiene mayor utilidad en el derecho laboral por resultar gravoso u oneroso a las partes, a diferencia del derecho civil y mercantil en donde sí

tiene bastante utilidad y aceptación, tal y como lo regula el Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, del Código Procesal Civil y Mercantil, Ley de Arbitraje.

Contemplada en los Artículos: (397, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 407, 408 del Código de Trabajo), que preceptúan:

El arbitraje es la intervención de una tercera persona en el conflicto llamado árbitro quien resuelve mediante sentencia o laudo arbitral y cuya decisión es obligatoria para las partes.

En el medio laboral guatemalteco para darle trámite al arbitraje potestativo no es indispensable que este agotada la conciliación, pero en el arbitraje obligatorio es requisito indispensable que este agotado el procedimiento de la conciliación. (De conformidad con los Artículos 241, y 397 del Código de Trabajo, Decreto 1441)

El arbitraje procede (Artículo 97 del Código de Trabajo, Decreto 1441)

- “Potestativamente: (Arbitraje Voluntario)
 - b) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de la conciliación; y
 - c) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales;
 - d) En los casos del arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de trabajo y previsión social y por escrito los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en caso no llenaren este requisito el juez ordenará subsanar lo omisión;
- Obligatoriamente

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) Y b) del Artículo 243 de este Código; y
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código, (O sea, constituir la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centros de producción), siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos la mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate;
- d) En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieran suspendidos y someter a la consideración del respectivo tribunal de arbitraje la resolución del conflicto;
- e) En los casos del arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior;
- f) Llenados todos los trámites, el juez dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a la integrar el tribunal;
- g) Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentados, el tribunal de arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores. Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias;
- h) El tribunal de arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el Artículo 388; integrará personalmente a los patronos y de los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y

si así lo considerare oportuno, recibirá dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, sobre alguna o algunas de ellas;

i) La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que imparten reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que están entregados a la voluntad de las partes en conflicto;

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanar y evitar controversias similares en el futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables;

j) En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado a las partes, se elevarán los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los seis días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días;

k) Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio; y

l) De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.”

CAPÍTULO IV

4. Las reglas del sistema de relaciones laborales:

El sistema de Relaciones Laborales se caracteriza por tener grandes desequilibrios entre las partes, y para lograr el equilibrio justo es necesario que exista igualdad jurídica de condiciones laborales entre trabajadores y empleadores y esa igualdad se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, que el Artículo 4º. Establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El hombre y la mujer cualesquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menosprecie su dignidad.

Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Por esta mismo principio de igualdad es que la ley laboral contempla la tutelaridad que protege a la clase trabajadora y jurídicamente la coloca en igualdad de condiciones frente al patrono, en la que le son protegidos y garantizados todos sus derechos, es decir que si la ley laboral no tutelara al trabajador difícilmente la relación laboral entre trabajador y empleador sería igual.

Pese a que la ley laboral es tutelar para los trabajadores aún así el trabajador sigue teniendo muchas desventajas frente al empleador, primero porque el trabajador tiene poca preparación educativa y esto provoca que la mano de obra sea barata, dando como resultado que no se le respeten sus derechos laborales, además no hay una política de Estado que permita en el mercado laboral más y mejores oportunidades de empleo para la clase trabajadora, ante el fenómeno de la globalización que exige la modernización y cambio en las relaciones laborales, sin perder de vista la tutelaridad que la ley laboral le otorga al trabajador.

La igualdad, “Consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas y en general a lo largo de todo el proceso.”²⁶

4.1. Principio tutelar del derecho del trabajo

Para compensar la desigualdad económica que existe entre trabajador y empleador, es necesario que exista un principio que equilibre la relación laboral y en consecuencia se desarrolle en igualdad de condiciones y para ello el Código de Trabajo manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando IV, inciso a) al preceptuar que: “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

“Todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzo hacia la consecución de un equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional...”

El Artículo 17 del mismo cuerpo legal estipula que: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”

La razón de ser del derecho laboral lo constituye la protección del trabajador, en el que le son tutelados sus derechos por disposición legal. El principio tutelar surge como consecuencia de los excesos y abusos que pueden cometerse en contra de los trabajadores, regulando para ello el derecho del reclamo de las jornadas de trabajo extenuantes, los bajos salarios, el trabajo forzado e insalubre de menores de edad, etc.

²⁶ López, Larrave, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, página 34.

La tutelaridad del derecho del trabajo viene a desempeñar el papel de nivelador compensador de la parte económicamente más débil como lo es el trabajador.

Entre algunos beneficios que otorga el principio tutelar del trabajo a favor de los trabajadores están: a) EL principio de impulso procesal en el cual: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado impulsado de oficio por los tribunales”, es decir que los tribunales de justicia laboral tienen la responsabilidad de iniciar el procedimiento de oficio es decir que no necesariamente tiene que existir denuncia del trabajador para iniciar las diligencias a efecto de establecer la situación jurídica de determinado trabajador; b) la declaración de confeso del demandado beneficia al trabajador, cuando el demandado no acude a la audiencia programada por el tribunal competente, mediante citación legalmente establecida, en la que la confesión judicial da por ciertas las afirmaciones del actor; c) Carga de la Prueba corre a cargo del patrono, regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo en su parte conducente dice: “Que el trabajador goza del derecho de emplazar (al patrono) ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador...”

4.2. Relaciones de trabajo individuales y colectivas

4.2.1. Relaciones individuales

Existen relaciones laborales individuales y colectivas, las relaciones laborales Individuales consiste en el “Conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal y subordinado y remunerado.”²⁷ La relación individual de trabajo esta regulada mediante los contratos individuales de trabajo en el Artículo 18 primer párrafo en el que requiere que: “contrato individual de trabajo, fuere cual fuere su denominación, es el vínculo económico- jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a

²⁷ De Buen, **Ob. Cit**; pág. 23.

prestar (a su patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La definición anterior proporciona ciertos elementos que por su importancia con la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo hace necesario, primeramente del aspecto jurídico el cual el Código de Trabajo determina que es el vínculo que existe entre un trabajador y patrono lo cual constituye el aspecto jurídico. Este es el marco que le da legalidad a la relación individual de trabajo. La relación individual de trabajo nace a la vida jurídica mediante el contrato individual de trabajo en el que se establece en el artículo 19 primer párrafo del Código de Trabajo que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

Es evidente que para que exista una relación de trabajo tiene que darse mediante el contrato individual de trabajo, el Código de Trabajo contempla la existencia del contrato individual de trabajo que puede darse en forma verbal o escrita. El contrato verbal es el que se celebra de manera directa entre trabajador y empleador utilizando para ello la palabra hablada y por este medio fijan las condiciones de la relación laboral y el contrato verbal nace desde este momento a la vida jurídica, conforme el Artículo 27 del Código de Trabajo, el contrato verbal puede darse:

- “a): Las labores agrícolas;
- b): Al servicio doméstico;
- c): A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d): A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor no exceda de cien quetzales, y si se hubiera señalado plaza para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebra el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

4.2.2. **El contrato de trabajo** según el Código de Trabajo en el Artículo 25 conforme a la duración, plazo, etc. puede ser:

“a): Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y (hay que hacer notar que aunque se celebre contrato a plazo fijo, “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación en contrario lícita y expresa en contrario; debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinidos, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen artículo 26 del Código de Trabajo”) .En realidad lo que pretende la ley laboral en este caso es proteger y garantizar la estabilidad y la continuidad laboral del trabajador, y de esa forma no se vea afectado su derecho a prestar sus servicios al patrono; y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.”

El contrato escrito: Es el que se da mediante el acuerdo de voluntades plasmado en un documento escrito al que se le denomina contrato escrito.

4.2.3. **El contrato individual de trabajo escrito**, para su existencia conforme al Artículo 28, “debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

Requisitos que debe contener el contrato escrito de trabajo, con forme al Artículo 29 son:

- a) “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestar los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir al trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- i) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- j) El lugar y fecha de su celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.”

“La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” (Artículo 30 primer párrafo del Código de Trabajo).

El otro aspecto a considerar lo constituye el económico en que los sujetos laborales de la relación de trabajo generan beneficios de orden pecuniario tanto para el trabajador como para el empleador, para el trabajador representa el salario o retribución económica que recibe como consecuencia de la prestación de los servicios al trabajo realizado subordinadamente, y para el empleador es la generación de ganancia y acumulación de capital como producto de la labor de el trabajador.

La relación laboral individual tiene ciertas características, entre los cuales están:

- a) La subordinación;**

- b) La dependencia;
- c) La dirección;
- d) La ausencia de riesgo;
- e) La estabilidad; y
- f) Profesionalidad.

a) La subordinación

“Su origen debe buscarse en la antigua patria potestad o en el poder de los señores feudales sobre los siervos, y en el Estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores de la historia.”²⁸

Etimológicamente se deriva del latín “de sub.=bajo, y ordenare=ordenar. La subordinación consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del trabajador, ante todo la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento de la jornada, ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos. Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que

²⁸ Franco, Landelino, **Curso de derecho del trabajo I**. pág. 62.

son.”²⁹ La subordinación reconoce que el derecho no se basa en un supuesto de poder, sino que el vínculo que existe entre las partes de la relación laboral con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador en consecuencia no significa sometimiento.

La dependencia

Tradicionalmente se comprende como vínculo económico entre trabajador y empleador es la que más concuerda con la subordinación, pues quien depende, esta sujeto a una autoridad un orden o dominio establecido por otro.

c) La dirección

La Dirección deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar a fin, por medio de una persona se encamina a lo mejor. La Dirección se manifiesta en mayor o menor grado según los servicios que se prestan, disminuye a medida que los laborantes son técnicamente más calificados.”³⁰

d) La ausencia de riesgo

Riesgo es: “Contingencia o probabilidad de un daño, peligro.”³¹

La ausencia de riesgo consiste en: “Peligo de sufrir un daño en la persona o en los derechos. Jurídicamente, el riesgo esta estrechamente vinculado con la responsabilidad o deterioro del objeto de una obligación de un derecho.

²⁹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 94.

³⁰ Franco, **Ob. Cit**; pág. 65.

³¹ Osorio, **Ob.Cit**; pág. 886.

Generalmente la ausencia de riesgo es imputable al empleador, puesto que el derecho laboral tutela los derechos de los trabajadores, es por esa razón que la ausencia de riesgo es responsabilidad del empleador.”³²

e) La estabilidad

Se entiende por estabilidad “El derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene derecho a conservar su empleo con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.”³³

Su importancia radica en que el vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio.

El contrato de trabajo, de tracto sucesivo, es contrario y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente al servicio prestado.”³⁴ “Para que la relación de trabajo esta jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.”³⁵

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo y “Precisamente como los hemos expuesto, la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo, finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono, y amparada por el legislador.”³⁶ “La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, y evita que se quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia. La

³² Franco, **Ob. Cit**; pág. 69.

³³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 399.

³⁴ Franco, **Ob. Cit**; pág. 70.

³⁵ **Ibíd.**, Pág. 70.

³⁶ **Ibíd.**, Pág. 70.

estabilidad trae como consecuencia la permanencia que vincula a los sujetos de la relación laboral, la transitoriedad no la integra. La estabilidad se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio se preste periódicamente. La estabilidad reporta beneficios al empleador, logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, le garantiza la obediencia de éste, quien procura el empleo por una falta.

La estabilidad puede ser: relativa, absoluta real, o total. Es relativa: cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada al tiempo de servicio prestado. Es absoluta real o total cuando: El empleador sin justa causa legal no puede rescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo y dado el caso, debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró, tiene base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en ley.”³⁷

f) La profesionalidad

Profesionalidad significa: “Desempeñar o ejecutar una profesión, oficio, profesión, es la acción de profesar”³⁸ es decir que la profesionalidad “comprende el género del trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona. El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene remuneración, ingreso económico, por su desempeño en sus labores en forma técnica y profesional.”³⁹

³⁷ Franco, **Ob. Cit**; pág. 71.

³⁸ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 806.

³⁹ Franco, **Ob. Cit**; pág. 72.

“Por profesión se entiende al empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficio.”⁴⁰

4.2.4. **Relaciones colectivas**

Estas constituyen otra división del derecho laboral en la que específicamente se refiere a las relaciones laborales colectivas que giran al derredor de una organización de trabajadores o de patronos un debidamente sindicalizados, organizados para la defensa de sus intereses económicos y sociales, en que el sindicato juega papel determinante para la defensa y solución, y planteamiento de conflictos colectivos que surgen en la empresa o centro de trabajo en la que responde a defender los intereses económicos de toda la clase trabajadora, esta constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Es claro que el trabajador para lograr las conquistas sociales no lo podría lograr de manera individual, para ello necesita auxiliarse de más trabajadores legalmente organizados y constituidos en un sindicato de trabajadores hace más fácil lograr grandes acuerdos con los empleadores.

La organización sindical es un derecho que el trabajador tiene tutelado por la ley laboral vigente, en la que los trabajadores no podrían ser objeto de despido por parte del empleador por el hecho mismo de participar en la formación de un sindicato. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

⁴⁰ **Ibíd.**, Pág., 72.

Las relaciones colectivas son aquellas “que teniendo por sujetos o grupo de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones sindicales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”.⁴¹

Las relaciones colectivas básicamente contienen el derecho del trabajador a asociarse profesionalmente, a celebrar el contrato colectivo en las que se fijan las condiciones en que el trabajo debe desempeñarse, a suscribir el reglamento interior de trabajo, la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, y el derecho que le asiste al trabajador de iniciar la huelga legalmente establecida con todos los requisitos que exige el Código de Trabajo.

La organización sindical esta regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 206 en el que establece que: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses sociales y comunes.”

El sindicato es el que actúa en representación de la clase trabajadora para:

a) Suscribir con el patrono el contrato colectivo de trabajo en el que ambas partes se comprometen a que algunos o todos sus miembros desarrollen determinadas labores, mediante una remuneración ajustada individualmente para cada uno de los trabajadores;

⁴¹ De Buen, **Ob. Cit**; pág. 554.

b) Vigilar y velar por el cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo, porque el reglamento no sea contrario a lo que estipula la ley, que sus normas sean de acuerdo a la ley, reglamentos y pactos colectivos y contratos vigentes;

c) Velar porque en la suspensión y terminación de las relaciones laborales colectivas de trabajo no se violen derechos y garantías mínimas que el trabajador tiene derecho;

d) Plantear ante el órgano jurisdiccional competente el conflicto laboral colectivo.

Hablar de relaciones colectivas es hablar de la agrupación de trabajadores legalmente organizados para la defensa de sus intereses ante el patrono que negocia y pacta acuerdos, normas y reglamentos sobre sobre las cuales están cimentada la relación laboral.

4.3. Autonomía de la resolución alterna de conflictos laborales y autonomía del derecho laboral

Autonomía del derecho laboral

El derecho laboral es una ciencia jurídica y para que se le considere como tal es necesario que tenga los siguientes postulados:

- “Un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales, o sea las relaciones de trabajo subordinado. En efecto, el derecho del trabajo es el llamado, y no otra rama del derecho, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado;

- Independencia del derecho civil, del cual formaba anteriormente parte. Hoy en día nadie puede negar la brecha que separa ambas disciplinas jurídicas, a pesar de las semejanzas que por la comunidad de origen tienen;
- Autonomía Legislativa, la cual se desprende de la regulación legal laboral que sustenta la Constitución Política de Guatemala, de 1985, en la sección octava regula el trabajo en los Artículos 101 al 117 y muy especialmente en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 en que regula el derecho al trabajo en su parte sustantiva y adjetiva, regulando y normando la relación laboral propiamente dicha;
- Una autonomía jurisdiccional y administrativa: En Guatemala todos los conflictos que surgen como producto de la contraprestación del servicio laboral, le corresponde conocerlos a un órgano jurisdiccional competente como lo es los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, las Salas de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección de Trabajo.

En la Inspección General de Trabajo es la instancia administrativa en la que básicamente se pretende que las partes en conflictos lleguen a una conciliación. En aquellos casos en los que no se logra acuerdo, la parte interesada puede exigir su derecho de acción ante un órgano jurisdiccional competente, que es cuando la parte judicial tiene conocimiento de los hechos que motivaron el conflicto. Se dice que tiene autonomía puesto que es la única instancia que conoce de los conflictos laborales, y ninguna otra instancia jurisdiccional más;

- Una autonomía científica y didáctica: Existen innumerables tratadistas que han dedicado estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral.

En las cátedras de de universidades se incluyen desde hace mucho tiempo el estudio del derecho del trabajo, o derecho laboral, por esa razón es que el derecho laboral tiene autonomía científica y didáctica;

- Una autonomía de principios: Además de tener los otros principios que inspiran a las demás disciplinas jurídicas, el derecho de trabajo esta inspirado por principios que le son propios y característicos, como el de la tutelaridad al trabajador. Este fue precisamente el principio que provoco el rompimiento del derecho del trabajo con el derecho civil y para la integración del derecho se acude en primer lugar a los principios del derecho del trabajo, después a la equidad, la costumbre, o el uso local, en armonía con dichos derechos y por último de acuerdo con los principios del interés social y a las leyes de derecho común;
- Principios propios, como son la procura de mejores condiciones para los trabajadores, evitar fricciones y confrontaciones por motivos de trabajo, mantener un equilibrio en la situación laboral, procurar una armonía social;
- Instituciones propias, desconocidas e inaplicables en otras disciplinas jurídicas, tales como las convenciones colectivas, los conflictos colectivos, la huelga, el paro, las limitaciones a la jornada de trabajo, etc.”⁴²

Estos principios le son aplicables también a la autonomía de resolución alterna de conflictos.

4.4. Resolución alterna de conflictos y tutelaridad del derecho del trabajo guatemalteco

La –RAC- son los pilares fundamentales que permiten por una parte que exista igualdad en la relación laboral, mediante la tutelación de los derechos laborales, en que la ley establece un equilibrio económico tanto en la clase trabajadora como en el empleador, para que con ello no exista o no pueda darse abuso de la parte empleadora en contra de los trabajadores quienes en última instancia son los que están en mayores desventajas económicas en relación con el patrono, por otra parte la RAC permite darle solución a los

⁴² Fernández, **Ob. Cit**; págs. 48, 49,50, y 51.

diferentes conflictos que surgen como consecuencia de la contraprestación del servicio, es decir que la ley tutela el derecho del trabajador y la RAC pretende darle solución a un conflicto que surge de la inconformidad del trabajador o del empleador. Si no existiera el principio tutelar no habría igualdad jurídica y provocaría constantes abusos en contra de los trabajadores y en consecuencia los conflictos dados serían mucho más difíciles de poder solucionarlos. La tutelaridad del derecho laboral da los lineamientos de todos aquellos derechos laborales que le son legalmente tutelados al trabajador, es decir derechos laborales que la misma ley protege a favor del trabajador con el objeto de equilibrar, e igualar los derechos y obligaciones laborales, pero a pesar de esta tutela en las relaciones laborales surgen conflictos por el mismo hecho de la contraprestación del servicio entonces es cuando se hace evidente utilizar la RAC como herramienta de solución de los diferentes conflictos dados entre trabajador y empleador, utilizando para ello diferentes mecanismos como lo son el arreglo directo, la conciliación, la mediación, y el arbitraje.

CAPÍTULO V

5. Derecho comparado de la resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Panamá, Costa Rica y Guatemala:

5.1. La resolución alterna de conflictos en el derecho de trabajo de Panamá

El Código de Trabajo de Panamá Código de Trabajo de Panamá Decreto de Gabinete No. 191 de la República de Panamá dentro del esquema de la resolución alterna de conflictos ofrece, primeramente da la clasificación de los conflictos laborales que pueden ser jurídicos o de derecho y económicos o de Intereses, en otro apartado regula el trato y arreglo directo, posteriormente regula la conciliación y por último el arbitraje, con el respectivo procedimiento, requisitos y plazos, que deben de cumplirse en cada uno de ellos, entre los más importantes aspectos están:

Artículo 417 “Los conflictos colectivos son de dos clases:

- Jurídicos o de intereses; y
- Económicos o de intereses.

Artículo 418: “Conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva, y que interesan a un grupo colectivo de trabajadores.”

Artículo 419: “Conflictos colectivos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, y los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico- social o reivindicativa.”

5.1.1. Trato y arreglo directo

Artículo 423: “Las organizaciones sindicales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el capítulo IV de este título.

En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para el efecto.”

Artículo 424: “Del arreglo a que lleguen las partes por la vía indicada en el artículo anterior se levantará acta que, en copia auténtica se remitirá a la Inspección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.”

Artículo 425: “Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo.”

Artículo 426: “Cuando un sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores plantee un conflicto colectivo de los previstos en el capítulo I de este título, a fin de iniciar un procedimiento de conciliación deberá presentar un pliego de peticiones a la Dirección Regional o General de Trabajo.”

Artículo 427: (Requisitos del pliego de peticiones): “El pliego de peticiones se presentará por triplicado y deberá contener lo siguiente

- Nombre del o de los sindicatos que suscriben el pliego, con indicación de sus oficinas o locales que designen para recibir notificaciones, el nombre, cédula y domicilio de su presidente o secretario general;

- Nombre y dirección comercial del empleador, empleadores u organizaciones contra quienes se dirige el pliego;
- Nombre, número de cédula y domicilio de los delegados designados para la conciliación, que serán no menor de dos, ni más de cinco, y si lo estiman conveniente, de un asesor sindical y un asesor legal; los delegados deben designarse con poderes suficientes para negociar y suscribir cualquier arreglo , si fuere el caso, una convención colectiva;
- Las quejas y peticiones correctas, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente;
- El número de trabajadores que prestan servicios para cada empleador en las empresas, negocios o establecimientos que se vean afectados por el conflicto, con indicación de aquellas que deban computarse para determinar la legalidad de la huelga, si la hubiere; y
- El número de trabajadores que apoya el conflicto en cada empresa, o si fuera el caso, en el o los establecimientos, o negocios de que se trate.

Pueden incluirse, además, peticiones distintas de las que admiten este Procedimiento”.

Con el pliego debe acompañarse lo siguiente (Artículo 428)

- “Copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la asamblea general de la organización de trabajadores de que se trate;

- Nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego;
- Si el pliego lo presenta un grupo de trabajadores, debe acompañarse copia del acuerdo respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego;
- Certificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en la cual conste la inscripción del sindicato.”

Artículo 429 “El pliego será firmado por todos los delegados que apoyan el pliego, podrán también firmar los asesores sindicales y legales.”

Artículo 430 “Cuando el pliego lo presente un grupo no autorizado de trabajadores de una empresa, se regirá para darle curso el treinta por ciento de los trabajadores que laboren en la empresa, establecimiento o negocio afectado por el conflicto.”

5.1.2. **Procedimiento de la conciliación**

Artículo 432 “Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados.”

Artículo 433 “No podrá rechazarse un pliego de peticiones. Si el Director Regional o General de Trabajo encontrare defectos en el pliego deberá señalarlos al momento de recibirlo, a fin de que los trabajadores lo subsanen allí mismo, y de todo ello se levantará acta, copia autenticada de la cual se entregará a los interesados. Si estos declaran que desean retirar el pliego para subsanar sus defectos y presentarlo con posterioridad, se dejará constancia de ello en el acto. En este caso el conflicto se entenderá planteado desde el momento en que se presente el pliego en dicha forma.”

Artículo 435 “Dentro de los días siguientes al recibo del pliego, la Dirección Regional o General de Trabajo deberá notificar al empleador o empleadores de la existencia del conflicto.”

Artículo 436 “Desde que reciba la notificación de que trata el artículo anterior, el empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones. En su contestación deberá dar respuesta a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuales acepta y cuales rechaza, indicando las razones por las cuales se opone a los mismos.

Deberá también expresar el empleador las contra ofertas que considere razonables para resolver el conflicto, y proporcionar los datos e informaciones relativos al negocio y de los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación.”

Artículo 437 “Una vez notificado el empleador, la Dirección Regional o General de Trabajo, designará un conciliador entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

Artículo 438 “Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador. Las inasistencias podrán sancionarse como desacato.

La renuncia del empleador a comparecer a las citaciones se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.”

Artículo 439 “El conciliador, al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:

- El procedimiento de conciliación debe caracterizarse para la flexibilidad, la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo;

- Deben eliminarse las exposiciones formales; las declaraciones de testigos y la presentación de otras pruebas sólo se admitirán cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación;
- El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates con motivo de las reuniones conjuntas, desempeñando un papel activo en la declaración de los hechos;
- El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presentará propuestas oportunas con vista a una solución del conflicto.”

Artículo 440 “El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. Esta función debe ejercerla funcionarios del Departamento de Relaciones de Trabajo, preparados para este tipo de tareas y que posean habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicológicas individual y colectiva.

Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios e idoneidad, preferiblemente mediante concursos, cuyas bases reglamentará el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Una vez agotado un periodo de prueba de un año, gozarán de estabilidad en su puesto.”

Artículo 441 “Durante el desarrollo de la conciliación el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes en el momento en que se plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.” (Primer párrafo)

Artículo 442 “Se realizarán tantas audiencias de conciliación como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles.”

La conciliación termina (Artículo 443)

- “Cuando el empleador no conteste el pliego de peticiones en el plazo que señala el artículo 436, o cuando se retire de la conciliación o que se muestre renuente a comparecer a las citaciones;
- Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1°. De este artículo, a su prorroga, ambas partes, con la anuencia del conciliador, manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación;
- Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje”.

Artículo 444 “Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presentará un informe, con la exposición de los hechos o a la Dirección Regional o General de Trabajo, haciendo constar en que medida se ha podido llegar a un acuerdo y cuales son, a su juicio, las cuestiones que continuarán en conflicto.”

Artículo 446 “Vencido el plazo previsto en el ordinal 1°. Del Artículo 443, o desde el día siguiente a aquel en que la conciliación termina según el ordinal 2°. Y 3°. Del mismo Artículo, empezará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga.”

5.1.3. EL arbitraje

Artículo 452 “Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo se someterá total o parcialmente a arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;

Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Dirección Regional o General de Trabajadores.

El arbitraje solo procede tratándose de conflictos económicos o de intereses.”

Artículo 453 “Dentro de los días siguientes a la notificación del acuerdo o de la solicitud de que trata el artículo anterior, cada una de las partes designará un árbitro.”

Artículo 454 “Los árbitros designarán, por cada parte, sendas listas que anualmente confeccionará cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo, previa consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores, quienes sugerirán las personas que deben formar la lista respectiva.

Cada lista constará de no menos de cinco ni más de quince personas. Una vez aceptada su inclusión en la lista, no podrá rechazarse la designación como árbitro, salvo excusa legal, y bajo pena de desacatos.”

Artículo 455 “Si por cualquier causa no fuere posible designar los árbitros de las partes correspondientes, cada parte designará libremente un árbitro.

Si vencido el plazo para designar el árbitro, cualquiera de las partes no lo hubiere hecho, La Dirección Regional o General de Trabajo escogerá al azar el árbitro de la lista correspondiente.

Los árbitros designados por las partes se reunirán y escogerán un tercer árbitro que actuará como presidente del Tribunal de Arbitraje.”

Artículo 456 “No pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimento legales o de los que directamente o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación.

Esta prohibición comprende a los trabajadores, representantes, apoderados, y en general toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de interés o dependencia.”

Artículo 457 “Los árbitros pueden, ser recusados dentro del día siguiente a su designación ante el Director Regional o General de Trabajo.

Serán causas de recusación

Tener interés directo en el conflicto;

Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes; y

Tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Las excusas se fundarán en las mismas causales.”

Artículo 459 “Los árbitros deben ser personas que conozcan los problemas económicos sociales y especialmente, dentro de lo posible, las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente.”

Artículo 460 “El tribunal de arbitraje actúa sin sujetarse a formar legales de procedimiento en la recepción de pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación de los hechos.

Tiene facultad para actuar en todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o

informes de las autoridades y tribunales de trabajo, y de cualquier otra autoridad o funcionario.”

Artículo 461 “El tribunal arbitral funcionará con la asistencia indispensable de todos los miembros; en lo que se refiere al procedimiento eliminará las formas solemnes, y lo simplificará manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa de las mismas.”

Artículo 462 “Dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer arbitro, el tribunal señalará hora para oír a las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea convenientes. El Director Regional o General de Trabajo entregará al tribunal todos los antecedentes, diligencias y formes sobre el resultado del procedimiento conciliatorio.”

Artículo 463 “Dentro de diez días hábiles siguientes a la audiencia con las partes, el tribunal arbitral dictará el fallo, que se denominará Laudo Arbitral, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida.

Sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los hechos técnicamente y en consecuencia. La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada. Si uno de los árbitros se negare a firmar, los otros dos pondrán el hecho en conocimiento de la Dirección Regional o General de Trabajo, la cual dejará constancia de ello en el Laudo, que será valido con la firma de los demás árbitros.”

Artículo 465 “El laudo arbitral se notificará personalmente a las partes. En caso de no ser posible la notificación personal, se efectuará por edicto fijando durante cinco días en la Dirección Regional o General de Trabajo.”

Artículo 468 “El compromiso para ir al arbitraje se suscribirá por triplicado, y además de las firmas de las partes llevará la del funcionario

conciliador. Cada parte conservará un ejemplar del compromiso y el tercero se archivará en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

Artículo 469 “El compromiso sólo será valido si se suscribe dentro o después de concluido un procedimiento de conciliación, siempre que en este último caso estuviere corriendo todavía el plazo para declarar la huelga o que el compromiso se suscriba para poner termino a la misma.

No vincula alas partes el compromiso de ir al arbitraje suscrito en violación de lo que dispone este Artículo.”

Artículo 470 “El laudo arbitral tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes, para lo cual se establecen las nuevas condiciones de trabajo. Su incumplimiento da base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga.”

Artículo 471 “El arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva de trabajo.”

Artículo 472 “El laudo arbitral obliga a las partes por el tiempo que determine, que no podrá exceder del plazo máximo que se señala en el Artículo 410 para las convenciones colectivas, o del previsto en el compromiso, si las partes hubieren fijado uno inferior.”

Artículo 423 “El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero será nulo en los siguientes casos:

Si decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje, pero solo en la parte que constituye el exceso;

Si desmejora las condiciones de trabajo;

Si se falla fuera de término. No obstante, si transcurren más de dos días luego de nacido el plazo para fallar, sin que ninguna de las partes forme la objeción

escrita, el término respectivo se entenderá prorrogado por diez días más, pero una sola vez. La objeción puede formularse ante el Presidente del Tribunal o ante el funcionario que dirigió la conciliación;

Si el compromiso fuere nulo o ineficaz.

La petición de nulidad del laudo arbitral se tramitará como proceso abreviado.”

Artículo 474 “El expediente relativo al arbitraje, una vez notificado el laudo, se archivará en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

5.2. La resolución alterna de conflictos en el derecho laboral de Costa Rica

Según el Código de Trabajo de Costa Rica Decreto No. 2 de 1943 da el procedimiento en la Resolución Alterna de Conflictos Colectivos de carácter Económico y Social, contemplando para ello el Arreglo Directo, la Conciliación y el Arbitraje regulado de la siguiente forma:

5.2.1. Del arreglo directo

Artículo 504 “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

Artículo 505 “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia autentica a la Oficina de Asuntos Gremiales de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas

posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. El Inspector General de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido puede exigir ante los trabajadores de trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que le hubieren causado.”

Artículo 506 “Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el Artículo 504 (Nueva numeración), sus miembros lo informarán así a la oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.”

5.2.2. El procedimiento de la conciliación, se encuentra regulado en los Artículos:

Artículo 507 “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptibles de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.”

Artículo 509 “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al juez, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalias contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien colones y con

arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectados por éstos, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.”

Artículo 510 “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo juez de trabajo.”

Contenido del pliego de peticiones y sus requisitos, regulado en los Artículos siguientes:

Artículo 511 “El pliego de peticiones expondrá claramente en que consisten éstas y a quienes o a quienes se dirigen, cuáles las quejas, el número de patronos o de trabajadores que la apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, y nombre y apellidos de los delegados y la fecha” (Primer párrafo)

Artículo 513 “Durante el periodo de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.” (Primer Párrafo)

Artículo 514 “El tribunal de conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.” (Primer Párrafo)

Artículo 515 “Dos horas antes de la señalada para la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y

estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en un acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados únicamente por los miembros del tribunal.”

Artículo 516 “Si hubiera arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del termino que fije el tribunal de conciliación.” (Primer párrafo)

Artículo 517 “El tribunal de conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, podrá repetir por un sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el Artículo 515, nueva numeración (La comparecencia al tribunal), pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.”

Artículo 518 “Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente notificados, a cualquiera de las comparecencias a que se refiere el Artículo 514 (nueva numeración), y siguientes, el tribunal de conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria una multa de veinticinco a cien colones o de cien a quinientos colones, según se trate, respectivamente de trabajadores o de patronos.”

Artículo 519 “Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Oficina de

Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estos aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.”

Artículo 521 “Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actos que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.”

Artículo 522 “Las actuaciones de los tribunales de conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre validas y no podrán ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.”

Artículo 523 “En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de diez días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el tribunal de conciliación.”

Artículo 524 “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo que se pronuncie sobre la legalidad e ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro.” (Primer Párrafo)

Artículo 525 “Si no hubiere arreglo o no hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga legal, pasado el cual deberán acudir al nuevo procedimiento conciliatorio.” (Primer Párrafo)

5.2.3. **El procedimiento del arbitraje**, regulado en los Artículos siguientes:

Artículo 526 “Antes de que los interesados sometan la resolución de una huelga o de un paro respectivo tribunal de arbitraje, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.” (Primer párrafo)

Artículo 527 “Una vez que las partes comprueben los anteriores extremos ante el respectivo juez de trabajo, le someterán por escrito sus divergencias para que éste proceda a la formación del tribunal de arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes.”

Artículo 529 “Inmediatamente que se haya constituido el tribunal de arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este termino no podrá abrirse más discusión sobre dichos extremos, ni aún cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del tribunal que tengan motivo de impedimento o de causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren con posterioridad.” (primer y segundo párrafo)

Artículo 530 “Después de que se haya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla en artículo anterior, el tribunal de arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.”

Artículo 531 “El tribunal de arbitraje oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencia, haciendo uso de las facultades que le otorga el Artículo 518 (Nueva numeración), interrogará personalmente a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar, de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su consideración.” (Primer párrafo)

Artículo 532 “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económicos-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregados a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, lo pedido aún concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.”

Artículo 533 “En todo caso será enviado el fallo en consulta al Tribunal Superior de Trabajo, pero el respectivo juez antes de elevar los autos dará audiencia por tres días a los delegados de las partes, a fin de que expresen las objeciones que tuvieren a bien.

El tribunal superior de trabajo dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días.”

Artículo 534 “La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses.” (Primer párrafo)

Artículo 535 “La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionado con multa de quince o dos mil colones en tratándose de patronos y de veinticinco a cien colones en el caso que los infractores fueren trabajadores.” (Primer párrafo)

Artículo 536 “Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón y otros factores análogos, que los tribunales de trabajo apreciaran a cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económicas y sociales vigentes en el momento de dictarse sentencia.”

Artículo 537 “De todo fallo arbitral firme se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.”

5.3. Similitudes y diferencias con el derecho de trabajo de Panamá y Costa Rica, con relación a la legislación guatemalteca vigente, para implementar procedimientos de resolución alterna de conflictos

Las legislaciones laborales de Panamá, Costa Rica y Guatemala tienen en su conjunto algunas similitudes y diferencias para ello fue necesario analizarlas, estableciendo que si bien es cierto que en algunas instituciones jurídicas regulan instituciones similares pero con diferentes procedimientos de conformidad con lo que regula cada ley laboral. Por otro lado es también importante señalar que la mayor diferencia se encuentra en la legislación laboral de Panamá en relación a la legislación laboral guatemalteca vigente, es decir que la legislación laboral mejor regulada y más completa para implementar procedimientos de resolución alterna de conflictos laborales es la legislación laboral de Panamá.

Las legislaciones laborales de Panamá, Costa Rica en relación a la legislación laboral de Guatemala tiene en las siguientes similitudes y diferencias que a continuación se detallan:

Similitudes:

- Las legislaciones laborales de Panamá y de Costa Rica y de Guatemala, todas ellas regulan para la resolución de conflictos laborales: a) el arreglo directo, b) la conciliación, y c) el arbitraje.
- Las legislaciones de Panamá y de Costa Rica, tienen en común en relación a la legislación laboral de Guatemala el presentar el pliego de peticiones ante autoridad competente de conformidad con la legislación de cada país.
- Las Legislaciones de Panamá de Costa Rica en relación a la legislación laboral de Guatemala tienen en común en que a partir del planteamiento del conflicto laboral no puede haber represalia entre trabajadores y patronos ni entre patronos y trabajadores, ni impedirse el ejercicio de sus derechos laborales, tampoco puede haber suspensión o terminación de contratos de trabajos sin autorización de juez competente.

Diferencias

La legislación laboral de Panamá es la que más diferencias tiene con la legislación laboral de Guatemala, por ello es la que más se hará referencia para realizar la comparación con la legislación laboral de Guatemala, teniendo para ello las siguientes:

- a) La legislación laboral de Guatemala no da ninguna clasificación de los diferentes tipos de conflictos colectivos existentes, tampoco da una definición de cada uno de ellos solo se limita a mencionarlos como derechos tanto de trabajadores como de patronos, a diferencia de la legislación laboral de Panamá da una clasificación y definición de cada uno de los conflictos siendo los siguientes: a.1) “Artículo 417 (Conflictos jurídicos o de derecho, económicos o de intereses.”

Definición

“Artículo 418 Conflictos jurídicos o de derecho:

Son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva y que interesan a un grupo colectividad de trabajadores.”

“Artículo 419 Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses:

Son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, y de los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa.”

Con las definiciones anteriores se determina que los conflictos colectivos jurídicos o de derecho tiene por objeto la interpretación de una norma contenida en una ley para adecuarla y aplicarla a los intereses de un grupo colectivo de trabajo, mientras que los conflictos colectivos económicos o de intereses, se refieren a la celebración de una convención colectiva de trabajo, o a la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo por ejemplo, o que impliquen intereses de orden colectivo de trabajadores.

- b) En el arreglo directo, la legislación laboral guatemalteca no menciona en que momento se debe de iniciar el arreglo directo, se limita a establecer en el: “Artículo 374 Código de Trabajo de Guatemala, primer párrafo: Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores”, mientras que la legislación laboral de panamá regula el arreglo directo de la siguiente forma: “Artículo 423 Código Laboral de Panamá: Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones o quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.”
- c) En cuanto al pliego de peticiones la legislación laboral de Guatemala regula el presentar el pliego de peticiones ante autoridad competente la legislación panameña también lo

tiene regulado, pero se diferencia de la legislación guatemalteca en que la legislación laboral panameña regula de manera más completa al indicar los documentos que deben acompañarse al Pliego de Peticiones tal y como lo estipula el Artículo 428 Código de Panamá al establecer que con el pliego de peticiones debe acompañarse lo siguiente: c.1) Copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la Asamblea General de la Organización de Trabajadores de que trate; c.2) Nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego; c.3) Si el pliego lo presenta un grupo de trabajadores, debe acompañarse copia del acuerdo respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego; c.4) Certificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en la cual conste la inscripción del sindicato.”

d) En cuanto a la conciliación: La diferencia que existe entre la legislación laboral de Guatemala y Panamá es que en la guatemalteca existe la formación de un tribunal de conciliación por declaración expresa de juez competente, mientras que en la legislación laboral de Panamá no existe la formación de tal tribunal, sino más bien es una función específica que realiza el conciliador especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual es designado por la dirección Regional o General de Trabajo a solicitud y proposición de las partes en conflicto, demás la legislación laboral guatemalteca regula la conciliación, pero no define el papel que debe de desarrollar el conciliador en la solución de un conflicto laboral ni cual es su función en el procedimiento conciliatorio, mientras que en la legislación laboral de Panamá en el Artículo 439 y 440 determina lo siguiente: “El conciliador al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:

- El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad, la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo.
- Deben eliminarse las exposiciones formales, las declaraciones de testigos, y la presentación de otras pruebas sólo se admitirán cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación.

- El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates con motivo de las reuniones conjuntas, desempeñando un papel activo en la aclaración de los hechos.
- El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presentará propuestas oportunas, con vistas a una solución del conflicto.
- El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. En su función deben ejercerla funcionarios del departamento del Ministerio de Trabajo, preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva.

Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios e idoneidad, preferiblemente mediante concursos, cuyas bases reglamentará el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

- e) Otra diferencia en cuanto a la conciliación es que la legislación laboral guatemalteca establece para la solución del conflicto la celebración de dos audiencias en que las partes tratarán de resolver sus diferencias, y en la legislación laboral de Panamá determina que se realizarán tantas audiencias como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles.
- e) El arbitraje: La legislación laboral guatemalteca determina la existencia de arbitraje potestativo y el obligatorio, es decir que para iniciar el procedimiento del arbitraje puede ser por la voluntad de las partes en conflicto o por designación de la ley, y para la legislación laboral de Panamá establece que el arbitraje puede darse en forma total o parcial luego de concluidos los procedimientos de conciliación. El arbitraje también en la legislación laboral guatemalteca procede a integrar el tribunal del arbitraje, así lo establece el Artículo 399 del Código de Trabajo de Guatemala, y para la legislación laboral panameña establece que: “Artículo 455 Código de Panamá : Los árbitros, se

designarán, por cada parte de sendas listas que anualmente confeccionará cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo, previa consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores, quienes sugerirán las personas que deben formar las lista respectiva. Los árbitros se designados por las partes se reunirán y escogerán un tercer árbitro que actuará como presidente”.

CONCLUSIONES

1. La resolución alterna de conflictos es un conjunto de procedimientos encaminados a la solución extrajudicial de conflictos en las relaciones laborales mediante el acuerdo consensuado entre las partes en conflicto.
2. La resolución alterna de conflictos contribuye al fortalecimiento de la paz social y disminuye respuestas violentas en las relaciones laborales.
3. La resolución alterna de conflictos laborales estimula la productividad laboral de manera económica y ágil, mediante la solución de un conflicto laboral.
4. La resolución alterna de conflictos fomenta el dialogo para que las partes en conflictos laborales encuentren solución rápida de beneficio común.

RECOMENDACIONES

1. Crear en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social centros de resolución alterna de conflictos laborales, para la solución de conflictos laborales con independencia de cualquier órgano del Estado, pero con supervisión de la entidad mencionada.
2. En la conciliación como en el arreglo directo para la solución de un conflicto que intervenga un notario que dé fe de lo acordado entre las partes, para que el acuerdo sea respetado y quede constancia fiel de lo pactado entre las partes de un conflicto laboral, y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social actúe como supervisor de lo acordado.
3. Implementar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la capacitación y certificación técnica y jurídica de mediadores específicamente, para que el trabajador de dicho ministerio tenga especialización para solucionar un conflicto laboral, y por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, implementar mediadores para la solución de conflictos laborales en los distintos bufetes populares del país para que el pasante de la carrera de ciencias jurídicas y sociales cuente con herramientas que le ayuden a solucionar los conflictos de carácter laboral individual que se dan en los diferentes los casos laborales que le son asignados.
4. Que las partes tengan libertad de decidir y designar al mediador, para la solución de un conflicto laboral, de un listado de conciliadores técnicos reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
5. Creación de un ente mediador con traducción a idiomas mayences para la resolución de conflictos de carácter laboral individual en las diferentes áreas rurales de la República de Guatemala.

6. En la resolución alterna de conflictos laborales los mediadores deben ser entes neutrales en el conflicto, objetivos, imparciales e independientes, dedicados, conocedores del problema y con habilidades de persuasión para solucionar el conflicto laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ, Gladis y Higton Elena. *Mediación para resolver conflictos*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ad-hoc, 1995.
- BONILLA, Gustavo y Alberto Pereira Orozco. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- BONILLA, Gustavo y Alberto Pereira Orozco. **Derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral individual**. 3ª ed.; 3t. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CHICAS HÉRNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 2da. ed.; Guatemala: Litografía Orión. 1998.
- DE BUEN, L. Néstor. **Derecho del trabajo**. 7ed.; México: Ed. Porrúa S.A. 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4ta. Ed.; Ed. Porrúa, S.A. México 1954.
- FERNDÁNDEZ MOLINA, Luis A. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da. Ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Procedimiento ordinario laboral**. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Curso de derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
- LEDERECH, Juan Pablo. **Enredos pleitos y problemas**. 2da. Ed.; Guatemala: Ed. Semillas, 1962.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 2da. ed, Guatemala: Biblioteca Popular, 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. v7 Colección Popular,
- MUÑOZ, Roberto Ramón. **Derecho del trabajo mexicano**. México: Ed. Porrúa S.A.1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23 ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1996.

PARIS RODRÍGUEZ, Hernández. **Una nueva administración de justicia**. San José Costa Rica: 1994.

VARGAS, Ricardo. **Los medios de solución alternativa de conflictos laborales**. San José Costa Rica: 1995.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Decreto No. 2 de la República de Costa Rica, 1943.

Código de Trabajo. Decreto de Gabinete No. 191 de la República de Panamá, 1971.

Decreto Número 76-78 El Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado.

Decreto Número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado.

Decreto Número 42-92 El Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.