

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

**EL ARBITRAJE UN SISTEMA DE SOLUCION  
DE LOS CONFLICTOS ECONOMICO-SOCIALES**

TESIS

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

Por

**HECTOR ROLANDO GUEVARA GONZALEZ**

Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los Títulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Agosto de 1997

04  
T(3268)  
C.4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V:	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	
(en funciones)	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
EXAMINADOR	Lic. Alberto Zeceña López
EXAMINADOR	Lic. César Augusto Morales Morales
EXAMINADOR	Lic. Oscar Hugo Mendieta Ortega
SECRETARIO	Lic. José Luis Aguilar Méndez

**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).





2197-97

17  
A

Guatemala, 18 de Marzo de 1997

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento, que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller **HECTOR ROLANDO GUEVARA GONZALEZ**, el cual se titula "EL ARBITRAJE UN SISTEMA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS ECONOMICO-SOCIAL INAPLICABLE EN LA PRACTICA TRIBUNALICIA"

La monografía describe muy acertadamente el procedimiento del arbitraje en la solución de los conflictos de carácter económico-social en la legislación guatemalteca, haciendo un análisis tanto jurídico como doctrinario, para concluir que dicho procedimiento, que podría ser un mecanismo muy importante en la solución de problemas de carácter laboral, deviene inaplicable en la práctica debido en buena medida a los obstáculos creados por la misma ley.

En lo que respecta al informe de la investigación, el mismo cumple los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de la Facultad en estos casos, por lo que OPINO: que si puede servir de base, para el examen respectivo, previo a que el Autor obtenga el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN.  
ASESOR



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Instituto Universitario, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

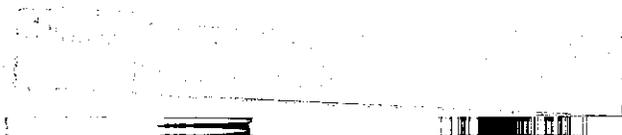
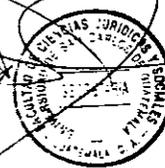
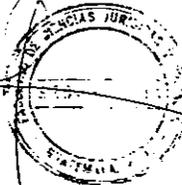


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, doce de mayo de mil novecientos noventa y siete.-----

Atentamente, pase al LIC. HECTOR AQUECHE JUAREZ, para que  
proceda a Revisar el Trabajo de tesis del Bachiller HECTOR  
ROLANDO GUEVARA GONIALEZ y en su oportunidad emita el dicta-  
men correspondiente.-----

alhj.

*Hector Aqueche Juarez*



Guatemala, 5 de agosto de 1997.



3354

Señor Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Lic. José Francisco de Matta Vela  
Su Despacho:

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

11 AGO 1997

**RECIBIDO**  
Hora 18:00  
OFICIAL

Señor Decano:

Cumpliendo con la resolución de ese Decanato, de fecha doce de mayo del año en curso, por este medio evaúo el dictamen de mérito en los siguientes términos:

- a) Proceda a revisar el contenido del trabajo de tesis del Bachiller HECTOR AGUACHO GUEVARA GONZÁLEZ, denominado "EL ARBITRAJE UN SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS SOCIALES INAPLICABLE EN LA PRÁCTICA TRIUNFALICIA", mismo que fue asesorado por el licenciado Marco Tulio Castillo Luján.
- b) En las diversas sesiones de trabajo que realizamos con el autor de este trabajo de investigación, discutimos el problema fundamental planteado en la tesis, objeto de la presente revisión, y de auto acuerdo convenimos en introducirle las siguientes modificaciones: b.1) El título de la tesis quedó así: "EL ARBITRAJE UN SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICO-SOCIALES", en vista que el título original es más apropiado para la formulación de una hipótesis; b.2) Se discutió, aprobó e incorporó un nuevo marco teórico; b.3) Se incorporó a la investigación la técnica de la entrevista libre, a dirigentes laborales; b.4) Se amplió la bibliografía; b.5) Se amplió el trabajo en lo relativo a los principios filosóficos que inspiran al Derecho Laboral; b.6) Se modificaron, en cuanto a la forma, aspectos de redacción, que al final incidieron en esclarecer el contenido; b.7) Se agregó un análisis de la Ley de Arbitraje (Decreto No.57-75 del Congreso de la República y b.8) Producto de lo anterior relacionado, se modificaron algunas conclusiones y recomendaciones, a efecto de que éstas se derivaran directamente del contenido de la investigación.
- c) En consecuencia la monografía presentada por el Bachiller Guevara González, contiene un enfoque crítico de la institución, objeto de estudio, la explica en forma persensorizada: desde una óptica doctrinaria, regulación legal (a nivel sustantivo y procesal) y su práctica.
- d) El enfoque, que se le da al presente trabajo, es novedoso y constituye un buen aporte a la cultura jurídica y política laboral guatemalteca.

Luego de las modificaciones de forma y fondo sugeridas por el suscrito y aceptadas por el investigador, considero que el mismo llena los requisitos exigidos, en tal virtud esito el presente dictamen en forma favorable, para que se ordene la impresión y sea discutido en el examen público correspondiente.

Al agradecer la oportunidad que se me ha brindado, para revisar la presente tesis, me suscribo del señor Decano, no sin antes patentizarle mis más sentidas muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

"DIO Y ENSEÑAR A TODOS"

Lic. Héctor Aguacho Juárez  
REVISOR

*Héctor Aguacho Juárez*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Edif. Universitaria, Zona 12  
Ciudad, Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, trece de agosto de mil novecientos noventa  
y siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza  
la Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller HECTOR  
ROLANDO GUEVARA GONZALEZ intitulado "EL ARBITRAJE UN  
SISTEMA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS ECONOMICO  
SOCIALES". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico  
Profesional y Público de Tesis.-----

Alhj.



**GRATITUD:**

**A DIOS:** Por darme la vida y ser la fuente de sabiduría que permitió culminar mis metas estudiantiles.

**ACTO QUE DEDICO:**

**A MIS PADRES:** El agradecimiento eterno, por sus múltiples esfuerzos y sabios consejos.

**A MI ESPOSA:** Lourdes Marisol Casasola de Guevara, por su amor, permanente apoyo y constante estímulo, con quien comparto este triunfo.

**A MIS HIJOS:** Lourdes Gabriela, Melvin Rolando y Luis Eduardo, Guevara Casasola, que mi triunfo sea para ellos, un ejemplo y aliciente de su vida futura, quienes con su inocencia llenan de alegría todos los días de mi vida y son la razón de mi esfuerzo y superación.

**A MIS HERMANOS:** Olga, Luvia, Rosa, Ana, Betty, Magda, Maritza, Melita, Orlando, Ottoniel y César, con mucho cariño.

**A MIS AMIGOS:** Licenciado Manuel Ramón Hurtarte Herrarte, Edgar Armindo Castillo Ayala, Doctor Jaime Eduardo Ramírez Taracena, Arquitecto Elder Ortiz, Fernando Ordoñez, Licenciado Carlos Alfredo López Córdón; y muy especialmente al Licenciado Samuel Alberto Duarte Pérez, quien en forma abierta y desinteresada, me ha brindado toda clase de apoyo y sin su ayuda no habría concluido esta carrera.

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA; Y, A LA ABNEGADA Y SUFRIDA CLASE TRABAJADORA DE GUATEMALA**

**ÍNDICE**

**" EL ARBITRAJE UN SISTEMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS  
ECONÓMICO- SOCIALES"**

**"CAPITULO I"  
CONFLICTOS**

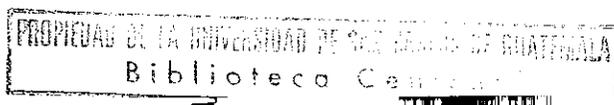
páginas

I.	DEFINICION DE CONFLICTOS.....	1
1.1.	CONFLICTOS DE TRABAJO .....	2
1.2.	CLASIFICACIÓN .....	5
1.2.1	Conflictos Individuales y Colectivos;.....	5
1.2.2	Conflictos Económico-Sociales y Jurídicos;.....	8
1.2.3	Conflictos Intersindicales;.....	9
1.2.4	Conflictos Interasociativos; y,.....	10
1.2.5	Conflictos Intertrabajador o Interempresario.....	12
1.2.6	Su regulación legal.....	13

**"CAPITULO II"**

**SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

I.	SISTEMAS DE SOLUCIÓN.....	15
----	---------------------------	----



1.1	Por su Extensión:.....	16
1.1.1	Comunes:.....	16
1.1.2	Propios de los Colectivos:.....	16
1.2	Por la Existencia o no de Terceros:.....	16
1.2.1	Con tercero:.....	16
1.2.2	Sin Tercero:.....	16
1.3	Por el Carácter Voluntario o Coactivo de la Regulación:.....	16
1.3.1	De Naturaleza Voluntaria:.....	17
1.3.2	De Naturaleza Coactiva:.....	17
1.4	Intervención Estatal:.....	18
1.4.1	Intervención Estatal Propiamente dicha.....	18
1.4.1.1	Inspección de Trabajo.....	19
1.4.1.2	Intervención Judicial.....	20
1.4.2	Mixtas o Intervención de Tercero:.....	21
1.4.2.1	La Conciliación.....	22
1.4.2.2	La Mediación.....	29
1.4.2.3	El Arbitraje.....	32
1.5	Extrajudiciales o Autocomposición:.....	32
1.5.1	El Arreglo.....	33
1.5.1.1	Arreglo Directo.....	34
1.5.1.2	La Vía Directa.....	35
1.6	Otros Procedimientos y Medidas:.....	39
1.6.1	La Huelga.....	39
1.6.2	El Faro.....	41
1.6.3	Los Actos de Significación Colectiva.....	42

"CAPITULO III"

## EL ARBITRAJE

1.	DEFINICIÓN.....	45
2.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	47
2.1	Antecedentes Institucionales.....	49
3.	NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE.....	51
3.1	El Arbitraje Como Contrato.....	52
3.2	El Arbitraje Como Jurisdicción Limitada.....	53
3.3	El Arbitraje y los Principios filosoficos del derecho laboral.....	54
4.	FINALIDADES Y FUNDAMENTOS DEL ARBITRAJE.....	56
5.	CLASIFICACIÓN.....	57
5.1	CLASES DE ARBITRAJE.....	58
5.1.1	Voluntario;.....	60
5.1.2	Obligatorio.....	62
6.	CASOS DE PROCEDENCIA DEL ARBITRAJE.....	63
7.	CONCLUSIONES.....	73
8.	RECOMENDACIONES.....	79
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	83



## INTRODUCCIÓN

El arbitraje como parte de las Instituciones del Derecho del Trabajo, no ha sido tratado con la misma trascendencia que otras Instituciones laborales, en consecuencia su estudio a nivel nacional es escaso y prácticamente inexistente.

Consciente de esta problemática y con el deseo de estudiar la Institución del Arbitraje, como un medio de solución a los Conflictos Colectivos de Carácter económico-sociales en nuestro país, y su regulación normativa en nuestra legislación, se seleccionó el desarrollo del presente trabajo.

Este trabajo en el Capítulo I, se inicia con el estudio de los conflictos: Individuales y Colectivos, de trabajo, económico-sociales (de intereses), los jurídicos intersindicales, interasociativo, intertrabajadores, interempresarios, dando un enfoque general a las figuras jurídicas que se pueden presentar alrededor del arbitraje, y su clasificación.

En el capítulo II se efectúa un estudio de los sistemas de solución de los conflictos económico-sociales: la conciliación, la mediación, la intervención

del estado, la huelga y el paro, que son medios de solución pacífica de carácter extrajudiciales y judiciales y que tienen como finalidad continuar las relaciones laborales.

En el capítulo III, se hace un análisis del Arbitraje, su definición, antecedentes históricos, su naturaleza jurídica, las finalidades y fundamentos del mismo; así como las diferentes clases; su regulación en la legislación guatemalteca, el procedimiento, la composición de los tribunales, en qué casos procede esta institución, el fallo final o LAUDO ARBITRAL.

Del análisis y estudio de las instituciones del Derecho Laboral, los sistemas de solución y los casos de procedencia del arbitraje, se derivan las conclusiones y recomendaciones con el fin de promover la discusión de esta figura en nuestro medio y para que a partir de la misma pueda promoverse en proyecto de ley que se materialice en una legislación positiva, pero sobre todo justa, que favorezca a la clase trabajadora.

El nuevo rumbo del desarrollo económico-social en el mundo provocado por la desaparición paulatina de los paradigmas, la globalización y los tratados de libre comercio, caracterizado por la formación de bloques: el asiático, la comunidad europea, el tratado de libre comercio y otros, han puesto de manifiesto, la importancia del arbitraje como un medio alternativo para la resolución de conflictos. En este sentido el Estado de la República de Guatemala, ha suscrito y ratificado tratados y convenciones internacionales en esta materia, que indudablemente recojen las tendencias modernas. Lo anterior motivó a los legisladores guatemaltecos a buscar una adecuación de las normas nacionales, con las de origen internacional, con el fin de armonizarlas

y para no dejar a Guatemala, fuera del contexto de los bloques económicos internacionales que están en pleno desarrollo y lucha por la búsqueda de hegemonía. Esta preocupación legislativa ha dado origen a la elaboración, sanción y promulgación del Decreto número sesenta y siete guión noventa y cinco (67-95) del Congreso de la República, Ley de Arbitraje.

Dado el título de la presente investigación y el de la ley, podría crear una confusión no solo a la clase trabajadora, sino que también a los empleadores y/o por ignorancia o mala fe, o por ambas, podría en un momento dado obligar a patronos y trabajadores a resolver sus controversias económico-sociales a través de esta ley, lo cual además de erróneo sería totalmente ilegal. Afortunadamente para las partes que intervienen en el proceso laboral (empleadores y empleados), la misma ley citada, en el artículo 3. determina su ámbito y establece, en el numeral 4) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los arbitrajes laborales.

Solucionado el problema y la preocupación, se procedió a la formación del objetivo fundamental que se persigue con el presente trabajo de investigación, que es el de demostrar que en la práctica, el arbitraje, como sistema de solución de conflictos económico-sociales no garantizan plenamente la protección de los intereses de la clase trabajadora. Este objetivo fue la guía y a partir de la misma, se inició la investigación bibliográfica de los autores que en la misma se citan y se procedió, por medio de la técnica de la entrevista libre al intercambio de opiniones con distintos dirigentes laborales, adscritos o no a centrales obreras, seleccionados al azar, llegándose a las conclusiones que se exponen en el cuerpo y al final de este trabajo, personas a quienes quiero dejar constancia de mi agradecimiento, pero sobre todo mi reconocimiento y homenaje personal, al autor guatemalteco Mario López Larrave, cuyos

conceptos fundamentales sobre la materia desarrollada, sirvieron de marco teórico a la presente investigación.

## CAPITULO I

### I. Los Conflictos:

Su Definición: El Diccionario de la Lengua Española define los conflictos como "Colisión u oposición de intereses, derechos, pretensiones, etc..."; Por su parte Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II los define como: "Toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado; siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, entre otras modalidades de la lucha de clases más enconada. Configuran, pues, todos ellos las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se concede valor jurídico. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes.

El término Conflicto, expresa el Mexicano Castorena, cuyo sentido de choque, de combate es innegable, ha tomado definitivamente en el derecho industrial carta de naturalización para expresar, dentro de lo que en derecho común se llama pleito. Los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser inividuales (como reclamaciones, quejas y litigios) y colectivos (la huelga y el lock out).

Dentro de la legislación positiva, el conflicto de trabajo se ha definido como toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores o entre dos o más grupos de obreros y empleados, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo, (ejemplo: conflicto colectivo e individual de trabajo)".

#### 1.1. Conflictos de Trabajo:

El Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho que tiene por objeto regular las relaciones entre patronos y trabajadores, con el transcurso del tiempo, han sido afectas por conflictos que desarmonizan el ambiente en que el trabajo humano por cuenta ajena debe desarrollarse.

En virtud de la posición económico-social que ocupa el trabajador en las relaciones de producción, de franca desventaja frente al patrono que es el propietario del capital, ha generado una constante lucha de clases en la que el asalariado trata de reivindicarse para obtener un mejoramiento económico-social, lo que provoca el enfrentamiento entre patronos y trabajadores y ha producido los conflictos laborales.

Las expresiones "conflictos" y "controversias" de trabajo, como resultado de las diferencias existentes entre el capital y el trabajo, han producido divergencias en la doctrina, aunque ambas se usan en el lenguaje jurídico como sinónimos.

Para Cabanellas, "Conflicto es guerra, lucha; lo más recio o incierto de la batalla; oposición de intereses en que las partes no ceden; choque de

derechos o pretensiones. En tanto que la controversia las considera como larga y profusa discusión; pleito, litigio, divergencia grave entre las aspiraciones y actitudes de los Estados." <sup>1</sup> Es decir, que dichos términos en esencia son diferentes, pues en la controversia las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis y tratan de desvanecer las argumentaciones del adversario, lo cual no sucede en los conflictos, pues éstos consisten en medidas de acción directa, lucha, sin llegar a razonamientos. La controversia puede ser el inicio o la culminación de un conflicto; por ejemplo, cuando una controversia llega a su punto más álgido, puede provocar el abandono del diálogo y la iniciación de la lucha a través de medidas de hecho, violentas o no; o bien, un conflicto puede tener como epílogo la discusión antagónica razonada en virtud de la marcada desventaja de una de las partes.

Se ha adoptado la voz "conflicto" para indicar los de trabajo, en razón del carácter violento que tuvieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases que dieron origen al derecho del Trabajo.

Ahora, surge la interrogante: ¿Qué son los conflictos de trabajo?:

Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo; "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo II, Pags. 285 y 363.

colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga, el paro, entre otras modalidades de la más enconada lucha de clases.

Configuran, pues, todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes.

Cabanellas, en su libro "Derecho de los Conflictos Laborales", señala que conflicto de trabajo es todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivado de la actividad laboral.

Según Ernesto Krotoschin, en sus "Instituciones del Derecho del Trabajo", se entiende, en sentido amplio, por conflictos de trabajo las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral, sea entre empleador y trabajadores, entre varios trabajadores, entre grupos de trabajadores o empleadores o entre unos u otros y el Estado. En sentido más estricto, los conflictos de trabajo no comprenden aquellas diferencias surgidas entre trabajadores o patronos y el Estado, ya que estos conflictos son materia del Derecho Administrativo o, en su caso, del Derecho Penal.

El ilustre laborista Mario de la Cueva, por su parte, considera que "los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con

motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo<sup>2</sup>

De las exposiciones citadas, la de Mario de la Cueva considero que es la que mejor define a los conflictos de trabajo y ha sido la más aceptada por la mayoría de tratadistas, ya que incluye las diferencias entre uno y otro de los factores humanos de la producción, así como las que surjan entre cada uno de dichos factores.

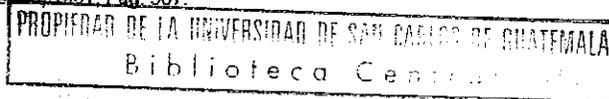
#### 1.2 Clasificación:

Existen diferentes clasificaciones de los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios. Dentro de estas clasificaciones la que más interesa en la presente investigación es la siguiente:

- Conflictos individuales y colectivos;
- Conflictos económico-sociales y jurídicos;
- Conflictos intersindicales;
- Conflictos interasociativos; y,
- Conflictos intertrabajador o interempresario.

##### 1.2.1. Conflictos individuales y colectivos:

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario; "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II; 2a. Edición, Editorial Porrúa; México, 1981, Pág. 507.



Esta distinción es la que ofrece mayor interés y aplicación; parte del hecho de que en un conflicto de trabajo intervengan uno o varios sujetos, o bien, alude al carácter de los intereses en juego y a sus efectos.

Para poder determinar si un conflicto es individual o colectivo y previo a emitir una definición de ambos, es necesario encontrar las distinciones entre uno y otro, partiendo de los elementos esenciales de los mismos. Así si un conflicto colectivo necesita, para adquirir esa naturaleza, determinar las partes que lo protagonizan y el objeto de la controversia, el conflicto individual será aquel que no reúna dichos elementos. Tales elementos son:

-El número de sujetos:

Normalmente se piensa que el conflicto individual es aquel en el que interviene un solo trabajador y un patrono; y el conflicto colectivo aquel en el que intervienen dos o más trabajadores frente a uno o varios patronos. Sin embargo, un conflicto que vincule a un solo trabajador puede, en determinado momento, ser de naturaleza colectiva, debido al carácter y la importancia del asunto de que se trate; por ejemplo: el despido del Secretario General de un Sindicato, aparentemente sólo le afectaría a éste, pero por el cargo que desempeña dentro de la entidad que representa, su despido puede afectar la libertad sindical del resto de trabajadores afiliados y a quienes no forman parte del sindicato. Contrariamente, un conflicto que involucra a varios trabajadores o patronos, por ese simple hecho, no tiene el carácter de colectivo, pues éste puede ser de naturaleza individual, verbigracia: el despido de varios trabajadores por distintas faltas de trabajo cometidas por cada uno de ellos en

contravención a las leyes y normas de trabajo, no constituye un conflicto colectivo, pues los intereses que se están afectando son eminentemente individuales, independientes unos de otros.

En términos generales, se puede decir que un conflicto no depende de la existencia de una singularidad o pluralidad de derechos que son afectados o de un número determinado de trabajadores o patronos que intervengan en él.

El interés en juego:

Este elemento es el importante para distinguir la naturaleza de los conflictos laborales, ya que no importa si el interés es económico o jurídico, o si son uno o varios los trabajadores o patronos que intervienen en el mismo, sino lo que tiene importancia es el alcance y los efectos que puede producir el conflicto de trabajo y si afecta a los trabajadores o patronos en forma individual o bien, en forma colectiva.

Los procesos de cambio de las relaciones jurídicas dentro de una sociedad, que afecta al Derecho del Trabajo, me permiten subrayar el hecho de que la línea divisoria entre un conflicto de trabajo individual y uno colectivo, es tan tenue que lo que hoy afecta un interés individual o colectivo en un futuro puede ser considerado de forma contraria.

En conclusión, se puede afirmar que el criterio más aceptado para distinguir un conflicto individual de uno colectivo es aquel que se fundamenta en la naturaleza de los intereses en juego, tesis que es sostenida por el ilustre laboralista Mario De La Cueva.

Derivado de lo antes expuesto, pueden definirse los conflictos individuales como aquellos que afectan únicamente los intereses particulares de uno o varios trabajadores o patronos; mientras que los conflictos colectivos son aquellos que afectan los intereses colectivos de uno o varios trabajadores o empleadores, o bien, los que afectan la vida misma del Derecho Individual del trabajo o las garantías de su creación, vigencia y efectividad.

#### 1.2.2. Conflictos económico-sociales y jurídicos:

Una de las formas de distinción de los conflictos de trabajo es partiendo del aspecto jurídico o económico que éstos involucran.

Así, se puede afirmar que los CONFLICTOS JURÍDICOS se refieren a la interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica cuestionada de Derecho Positivo ya preestablecida (en la ley, contrato de trabajo, convención colectiva, reglamento, u otros análogos) y tiene siempre por objeto mantener el imperio del Derecho mediante el cumplimiento o aplicación de la ley, o la declaración de un órgano jurisdiccional acerca de su alcance o interpretación.

Este tipo de conflictos también es llamado "conflictos de derecho", en razón a la causa que los motiva; la cuestión es un problema de derecho y trata de establecer a cuál de las partes corresponde ese derecho.

Por otro lado, los CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL, como su nombre lo indica, tienen por objeto resolver necesidades de tipo

económico y/o social; buscan una reivindicación que tiende a modificar el derecho existente o a crear un nuevo derecho. Algunos autores han denominado a estos como "conflictos de interés". Sin embargo, atendiendo al criterio del tratadista Mario de la Cueva, considero que dicha denominación es inapropiada por su ambigüedad, porque la palabra interés no es suficiente connotativo y exige un calificativo, ya que el vocablo "interés" implica ineludiblemente la adición de un adjetivo que lo califique, como interés social, interés político, interés económico, entre otros. De ahí que otros con mayor propiedad deben denominarse "conflictos económico-sociales".

Cabe resaltar que estos conflictos constituyen una institución propia del Derecho de Trabajo y, además, son una manifestación clara y evidente de un Derecho de y para los trabajadores, como una forma de defensa contra el propietario de los medios de producción. Hay resaltar que el desarrollo del Derecho laboral está íntimamente ligado con esta clase de conflictos, como la historia misma lo demuestra: la huelga, la coalición, las convenciones colectivas, el sindicalismo, etc., han surgido precisamente, de tales conflictos.

### 1.2.3 Conflictos intersindicales

Esta clase de conflictos se generan entre dos o más asociaciones profesionales (sindicatos de trabajadores o de patronos), de la misma o distinta actividad.

Cuando se trata de conflictos entre sindicatos de trabajadores, éstos luchan por la titularidad de derechos o acciones sindicales y, normalmente, sus



pugnas están relacionadas con el monopolio sindical, de modo especial, en el ejercicio de la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores ante el empleador y autoridades de trabajo; intervención que se puede manifestar en la celebración, negociación, fiscalización o cumplimiento de una convención colectiva o a la actuación en esferas supranacionales.

Cuando los sindicatos son de diferente actividad, el conflicto muchas veces se deriva de la circunstancia de que, al negociar una convención colectiva, se incluya en sus disposiciones a trabajadores de diversa actividad dentro de la empresa y haya diferencia en las concesiones a cada uno de los sindicatos participantes; otro caso sería, el que se omitiera a alguno de los sindicatos existentes en el lugar de trabajo. En distinta forma se presentan los conflictos de reconocimiento sindical, que también se derivan del antagonismo sindical y surgen con motivo de la acción que una asociación profesional ejecuta para ser reconocida como representante de un grupo mayoritario de trabajadores y que impone, a su vez, la obligación de negociar con ella una convención colectiva.

Cuando se trata de sindicatos de patronos, podría darse el caso de que una asociación profesional patronal reclame de otra el ejercicio de competencia desleal, que le cause daño por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas entre ambos.

#### 1.2.4 Conflictos Interasociativos:

Estos conflictos se producen en una asociación profesional y se originan de la violación por parte del afiliado de una norma contenida en los estatutos

sindicales; del incumplimiento del asociado con sus deberes y obligaciones para con la asociación profesional o derivadas del pacto colectivo; por faltas que provoquen una sanción disciplinaria; por falta de cumplimiento o mal ejercicio de funciones y violación de prohibiciones del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo o por cualesquiera otras circunstancias que provoquen una divergencia entre el sindicato y sus afiliados. Cuando la organización sindical deje de cumplir sus deberes y obligaciones para con sus miembros también se producirán estos conflictos.

En nuestra legislación, las correcciones disciplinarias se establecen en los estatutos del sindicato, determinándose el procedimiento a seguir y la solución dentro del seno de la asociación, (artículo 221, literal g de nuestro Código de Trabajo). Mientras que en otras legislaciones se traslada el asunto al Órgano Jurisdiccional.

Para el Tratadista Mario de la Cueva, "este tipo de conflictos se originan entre un sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias; los considera de naturaleza individual, porque concurren dentro de un sindicato (persona jurídica) y uno o varios de sus miembros, sin que el mismo afecte el derecho de los restantes miembros de la comunidad ni el interés general de la misma."<sup>3</sup>

En Guatemala, las cláusulas de exclusión y preferencia están prohibidas expresamente, como lo estipulan el inciso c) del artículo 53 y el artículo 208

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario, Ob. Cit. Página 526.

del Código de Trabajo, a la vez que la misma legislación precitada regula que es nula "ipso jure" cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato (artículo 209 del Código de Trabajo). El derecho de sindicalización es garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal q).

#### 1.2.5 Conflictos inter-trabajador e inter-empresario:

Son aquellos que se producen tanto entre trabajadores como patronos en razón de su actividad profesional. Cuando se originan entre trabajadores suelen ser ocasionados por los derechos de preferencia, antigüedad o ascensos y en el caso de empresarios, pueden producirse a consecuencia de la sustitución patronal o la competencia desleal. Se denominan inter-trabajador o inter-empresario atendiendo a las personas entre las cuales se originen.

En la legislación laboral guatemalteca los derechos de preferencia constituyen una excepción, ya que rige el principio de igualdad en los distintos aspectos del trabajo; sin embargo, se establecen preferencias en algunos casos, así: la preferencia de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros; preferir a quien haya servido bien al patrono con anterioridad respecto a quienes no se encuentren en esa circunstancia [artículo 61 inciso b) del Código de Trabajo]; la reducción de la jornada ordinaria diurna de los menores de

edad (artículo 149); la prohibición del trabajo insalubre, peligroso, nocturno de las mujeres y los menores de edad [artículo 148 incisos a), b) y c)].

Podemos concluir que los conflictos denominados inter-sindicales, inter-asociativos o bien, los inter-trabajador o inter-empresario no constituyen verdaderos conflictos de trabajo, pues, no obstante tener un origen en el trabajo mismo, las divergencias no se producen entre el capital y el trabajo, sino dentro de un mismo sector de la producción, ya sea desde el punto de vista particular o como organización.

Los conflictos colectivos tienen mayor importancia dentro del estudio que involucra al arbitraje. Para alcanzar los objetivos de la presente investigación tomamos y compartimos esta clasificación por considerar que es más amplia y por que incluye tanto a los conflictos jurídicos así como los económicos y/o sociales.

#### 1.2.6 Su Regulación Legal:

En cuanto a la regulación legal de los conflictos de trabajo estos no se encuentran contemplados en forma taxativa, sin embargo en forma dispersa si estan regulados algunos y podemos mencionar como ejemplos los siguientes: a) En los artículos 77 y 79 del Código de Trabajo encontramos algunos casos en los que pueden darse los conflictos individuales de trabajo en virtud de la terminación de los contratos de trabajo; b) Del artículo 239 al 257 del Código de Trabajo se encuentra regulado el derecho de huelga, paros y disposiciones comunes a la huelga y el paro, que son un ejemplo de conflictos colectivos de

trabajo; c) En cuanto a los conflictos intersindicales podemos citar como ejemplos el contenido en el artículo 51 inciso b) del relacionado Código el cual indica que si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; y, por último podemos indicar que el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social está comprendido en los artículos del 374 al 413 de Nuestra Ley Laboral.

## CAPITULO II

### SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS:

Los conflictos de trabajo han variado en los últimos tiempos, actualmente son menos violentos, menos sangrientos, acusando una rebeldía distinta que se manifiesta más en presión sobre la opinión pública que en medidas coactivas destinadas a destruir al contrincante.

Para dirimir esta clase de conflictos se pueden utilizar medios extrajudiciales, o bien acudir a órganos jurisdiccionales e incluso, a órganos mixtos, atendiendo a la naturaleza del conflicto.

La solución de este tipo de conflictos tiene como fin continuar las relaciones laborales, o sea, se trata de prolongar hacia el futuro el nexo existente con mejores condiciones para una o ambas partes y a costa, casi siempre, de una de ellas, de ambas o de la sociedad en general.

#### 1. Sistemas de solución:

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otro y son tratados de manera diferente de un autor a otro. La legislación venezolana, como señala Rafael J. Alfonso Guzmán, contemplan como sistemas de solución la conciliación obligatoria y el arbitraje facultativo. Mientras que en México se tiene únicamente la conciliación y el arbitraje.

"El autor Alonso García, en su obra, "La Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo", establece cinco sistemas, así: Negociación, conciliación, mediación y arbitraje, para los colectivos económico-sociales, e intervención judicial, para los colectivos jurídicos y formula, a la vez, una clasificación de los mismos, así:

1.1 Por su extensión:

1.1.1- Comunes: Es decir, aplicables a los conflictos individuales y colectivos; conciliación, mediación, arbitraje e intervención judicial.

1.1.2- Propios de los Colectivos: Negociación.

1.2 Por la existencia o no de terceros:

1.2.1- Con tercero:

1.2.1.1 Espontáneo: a) Mediación.

1.2.1.2 Provocado: a) Con libertad para desconocer la obra del tercero: Conciliación.

b) Con vinculación de las partes a la decisión del tercero: Arbitraje e Intervención Judicial.

1.2.2- Sin tercero:

Negociación.

1.3 Por el Carácter voluntario o coactivo de la regulación:

1.3.1 De naturaleza voluntaria: Negociación, conciliación, mediación y arbitraje voluntario.

1.3.2 De naturaleza coactiva: Arbitraje obligatorio, intervención judicial”<sup>4</sup>

“Guillermo Cabanellas menciona las siguientes formas de solucionar pacíficamente los conflictos de trabajo, especialmente, los colectivos:

- a. Discusión y negociación;
- b. Conciliación;
- c. Mediación;
- d. Arbitraje voluntario y/u obligatorio;
- e. Investigación o encuesta;
- f. Intervención judicial; y,
- g. Legislación.

Cada una de estas formas incluye, a su vez, varios sistemas de solución:

- a. La Conciliación Voluntaria;
- b. Conciliación Voluntaria y Arbitraje Facultativo;
- c. Conciliación Obligatoria y Arbitraje Facultativo; y,
- d. Obligatoriedad de la Conciliación y del Arbitraje o bien, la combinación de cualquiera de las formas de solución de los

---

<sup>4</sup> Alonso García, Manuel. Curso de Derecho De Trabajo, 8a. Edición, Editorial Ariel, S.A., Barcelona España, 1982, Págs. 659 y 660.

conflictos" (9)

Sin restarle importancia a las anteriores clasificaciones y en atención a la manera como están contempladas en nuestra legislación, las formas de solución de los conflictos colectivos considero apropiado para los fines del presente trabajo, clasificarlos de la siguiente manera:

- a. Intervención estatal;
  - a.1. Intervención estatal propiamente dicha y
  - a.2. Con intervención de tercero
- b. Extrajudiciales o autocomposición;

#### 1.4 Intervención Estatal:

Estas formas de solución de los conflictos de trabajo se caracterizan por la intervención del Estado, que se concibe como un medio de propender a la regulación detallada de las condiciones laborales con el fin de hacer innecesaria la acción sindical y condiciona a las partes a buscar en el Estado la solución de sus conflictos. Las partes acuden al Estado, quien a través de sus órganos administrativos o judiciales ya establecidos, tiene la facultad de resolver el conflicto planteado en definitiva.

##### 1.4.1 - INTERVENCIÓN ESTATAL PROPIAMENTE DICHA:

---

<sup>9</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá Zamora y Castillo, Luis; "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II, 3a. Edición, Editorial Heliasta, SRL; Buenos Aires, Argentina, 1982; Págs. 174-175.

Al hacer referencia a este sistema de solución de los conflictos colectivos, se está hablando del ESTADO, como el órgano ante el cual deben acudir tanto trabajadores como patronos para solventar sus diferencias en el campo laboral, que no permite la intervención de terceros, aunque su accionar sea mínimo o innecesario; al mencionar este sistema debemos hacer referencia, en nuestro medio, a la actividad de la INSPECCIÓN DE TRABAJO y de la INTERVENCIÓN JUDICIAL.

#### 1.4.1.1- INSPECCIÓN DE TRABAJO:

Es un Órgano administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene el carácter de asesoría Técnica del mismo. Tiene asignado como obligaciones en el artículo 281 del Código de Trabajo, en su inciso e), señala como obligación, que debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado.

En el caso de esta forma de solución de los conflictos colectivos de trabajo, participan como sujetos, los inspectores de trabajo, y los trabajadores sociales, por parte del Estado, toda vez que él los contrata y de él dependen económicamente, existiendo subordinación para con él, además intervienen las partes en conflicto, patronos y trabajadores.

En cuanto al procedimiento a emplear, para lograr que las partes diriman sus controversias, no existe ninguno establecido en la legislación

laboral, quedando supeditadas las autoridades de trabajo al diálogo y a todo aquel mecanismo que permitan las partes.

#### 1.4.1.2 INTERVENCION JUDICIAL:

La Intervención Judicial, como forma de solución de los conflictos colectivos, no es más que la participación del Juez en Guatemala y en otros países, en la resolución de los mismos.

Como sujetos en esta forma de solución figuran: trabajadores, patrono o patronos y el órgano jurisdiccional, y a este último (el juez), corresponde la decisión de la divergencia sometida a su conocimiento.

La Intervención Judicial conlleva el conocimiento por parte de un juez de trabajo a quien le corresponde interpretar y aplicar el Derecho y no crearlo. En Guatemala, como en la mayoría de los países que aceptan esta forma de solución, constituye la que menor aplicación tiene en la práctica porque se utiliza únicamente para solucionar conflictos colectivos de carácter jurídico y éstos son los menos.

Esta forma de solución, se ventila por el procedimiento ordinario que se encuentra regulado en los artículos del 321 al 373 del Código de Trabajo y los órganos que lo tramitan y resuelven son los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Nuestra legislación limita la Intervención Judicial, en el caso de los conflictos colectivos de carácter económico-social, en virtud de consulta de los autos de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro; así como en la etapa previa a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

#### 1.4.2. Mixtas o Heterocomposición o Intervención de Tercero:

Considero que encuadran dentro de estas formas de solución, aquellas en las cuales las partes en conflicto, por su propia voluntad o por voluntad de la ley, requieren la intervención de un tercero, ya que ellas, por sí mismas, no han podido dirimir sus diferencias.

En algunos países como España y Argentina, estas formas de solución son encargadas a organismos administrativos, o también puede ser una persona o grupo de personas particulares que fungen como amigables compondores, o a órganos jurisdiccionales.

Para llegar a una solución de los conflictos colectivos a través de estas formas mixtas no basta la participación de las partes o la sola decisión de una autoridad jurisdiccional, sino más bien una combinación de ambas.

Dentro de esta clasificación podemos incluir tres formas que doctrinariamente son más conocidas:

- a. La conciliación;

- b. La Mediación; y,
- c. El Arbitraje.

#### 1.4.2.1 LA CONCILIACIÓN:

El Diccionario de la Real Academia Española define la "conciliación" diciendo que es la acción o efecto de conciliar, y conciliar es, según el mismo Diccionario: componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí y armonizar.

El vocablo "conciliación" tiene dos acepciones:

- 1a. Procedimiento encaminado a obtener la solución de una diferencia; y,
- 2a. El acuerdo o resultado proveniente de ese procedimiento.

En el primer sentido, se puede decir que la Conciliación es el conjunto de gestiones o actuaciones que buscan armonizar, conformar o ajustar los derechos de los patronos con los de los trabajadores; y en el otro, que la Conciliación no es más que el acuerdo de voluntades que pone fin a la dificultad suscitada y que se obtiene como resultado del procedimiento conciliatorio.

"Krotoschin considera a la Conciliación como el método por el cual se trata de inducir a las partes, encaminándolas para que ellas mismas o sin la ayuda de un tercero imparcial hallen la solución del conflicto". (6)

---

<sup>6</sup> Krpstpschin, Ernesto; "Tratado Práctico de Derecho Del Trabajo"; Ediciones Depalma, 3a. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 267.

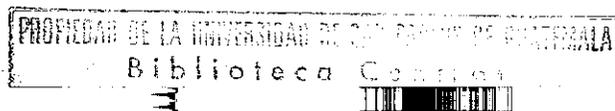
Por su parte, Alonso García, expone que "la Conciliación es aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial" (7)

Este último autor conceptualiza a la Conciliación como una forma a través de la cual las mismas partes por sus propios medios, buscan soluciones al conflicto y el tercero, únicamente escucha y propone soluciones justas, dejando la discusión final a las partes en conflicto. Esta es la forma ideal, pero en la mayoría de los casos, debido a la intransigencia de la parte patronal, es necesario que el conciliador sea más un mediador como lo establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 385.

A partir de estos elementos se puede definir esta figura como una forma de solución de los conflictos de trabajo por medio de la cual, pacíficamente, las partes resuelven sus diferencias por sí mismas o bien, con la intervención de un tercero que, si resulta necesario, propone fórmulas de arreglo.

La intervención del tercero, de conformidad con la Conciliación, puede estar encomendada a una persona individual o a un grupo de personas particulares, o también a un órgano administrativo o jurisdiccional. En el caso de Guatemala, es un órgano jurisdiccional, denominado Tribunal de Conciliación, el que lleva a cabo esta tarea. La conformación de este tribunal

<sup>7</sup> Alonso García, ob. cit. pág. 661.



es muy especial: este órgano colegiado se integra con un Juez de Trabajo y Previsión Social quien lo preside, un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. El secretario de este tribunal es el secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social. Este órgano se organiza por un año, de enero a diciembre, en forma permanente. La Corte Suprema de Justicia integra estos Tribunales a propuesta de las Organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo, como lo establece el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República que modifica el artículo 294 del Código de Trabajo.

La designación, en forma permanente en cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social, de delegados titulares y suplentes para la conformación de los Tribunales de Conciliación y Trabajo, descarta las listas de quince candidatos propietarios y diez suplentes que los sindicatos de trabajadores o patronos enviaban a la Corte Suprema de Justicia cada año; sin embargo no hace mención a la designación de delegados titulares y suplentes por parte del Estado, el cual debía enviar sus listas a la Corte Suprema de Justicia en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación. Interpretando por analogía el Estado, a través del Órgano correspondiente, debe designar a sus miembros titulares y suplentes en concordancia con lo establecido en el artículo 26 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Estos vocales deben reunir las calidades que establece el artículo 296 del Código de Trabajo, no pudiendo ser conciliadores los Abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del tribunal. Si algún miembro de la lista no reúne

los requisitos que señala la ley, la Corte Suprema de Justicia nombraba a los que estimara oportunos, sin embargo en este caso la nueva ley no lo regula.

Los procedimientos de conciliación, en cuanto a su duración, en ningún caso 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 con todos los requisitos que exige el artículo 381 del Código de Trabajo.

#### MEDIDAS PROTECTORAS:

Como medidas protectoras durante la conciliación, se encuentran:

- La "protección" de los laborantes a partir del momento en que se plantea el conflicto. Nuestro Código de Trabajo establece en su artículo 379 que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además debe reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir. Tal artículo fue modificado por el artículo 29 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, en el sentido de que se aumentó el monto de la multa a imponer en caso de represalias, oscilando ésta entre un mil y cinco mil quetzales (Q.1,000 y Q5,000.00), también se aumento el número de días de arresto de 15 a 30 días. Como se desprende de la lectura de la citada norma y de la realidad misma, la única parte que podrá tomar represalias contra la otra es la

patronal, debido a su fuerza económica y política; sin duda alguna, aunque este mismo artículo establece sanciones a quienes infrinjan esta disposición que implican multa y arresto, estamos ante un derecho vigente no positivo.

Como una medida aparejada a la anterior, está el hecho de que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido, como lo establece el artículo 380 del Código de Trabajo, al cual se le adiciona el párrafo siguiente de conformidad con el artículo 30 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, que dice así: "si se produce terminación de contratos de Trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior multa de un mil a cinco mil quetzales y arresto de 15 a 30 días", y ordenar que inmediatamente sea reinstalados él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicar la sanción; si aún así persistiera la desobediencia, ordenar la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. Para estos casos el Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en éste último caso su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al Tribunal". Esta medida trata de proteger, en cierta forma, la inamovilidad de que gozan los trabajadores luego de plantear un conflicto colectivo, pues se darán por terminados los contratos de trabajo, únicamente si los trabajadores incurren en

faltas o causas que den lugar a dicha acción, porque de lo contrario, el patrono tendría la facultad de despedir a los trabajadores indiscriminadamente y con ello se debilitaría a la parte trabajadora.

Desafortunadamente, tal y como lo establecía con anterioridad el Código de Trabajo, éstas sanciones al igual que la mayoría de medidas protectoras a favor de los trabajadores, no se respetan por parte de los empleadores, lo que obliga a que los trabajadores promuevan el incidente de reinstalación, en lugar de que los patronos soliciten la autorización para dar por terminados los contratos de trabajo. Esto es otro ejemplo más en la Legislación Laboral guatemalteca del Derecho no positivo pero vigente, que refleja el poco respeto a la ley de quien es propietario de los medios de producción, ya que no tienen temor ante la sanción legal que se le pueda imponer debido a que no afecta en forma representativa su patrimonio y es poco efectiva. Sin embargo la nueva reforma laboral establece sanción mayor y un arresto significativo con lo que al igual que el sector laborante se espera que se cumpla ahora la norma vigente.

Como otra medida protectora durante la conciliación está, la circunstancia de que se imponga una multa a la parte que incumpla el convenio (que supuestamente dió por finalizado el conflicto) o a la que se muestre rebelde a cumplirlo; lo que da lugar a dos opciones para la parte que sí ha cumplido; así podrá declararse en huelga o paro sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad; o bien, podrá pedir a los tribunales de Trabajo y Previsión

conflicto planteado; de ahí que en esta forma de solución, participan las partes y un tercero, llamado "mediador"; estos mediadores suelen tratarse de figuras de la política, de prestigio o de gran influencia y hasta de las altas esferas religiosas, sobre todo desde que la Iglesia reivindica su presencia en las cuestiones laborales.

Esta forma de solución no está regulada en nuestra legislación; sin embargo, constituye una forma establecida en la doctrina y el procedimiento conciliatorio guatemalteco posee características de Mediación, porque el Tribunal emite bases de arreglo, lo que solamente puede hacer el mediador, pues la conciliación, doctrinariamente, permite que las partes opongan sus puntos de vista y se concilien, brotando la solución de ellas mismas.

A criterio de Cabanellas, "la Mediación no ha dado resultado y por ello, actualmente es rara la legislación positiva que la admite" <sup>10</sup> La diferencia entre la Mediación y las otras formas de solución de los conflictos (Arbitraje y Conciliación) radica, básicamente, en la mayor o menor iniciativa que se supone asuma el tercero. Es decir que este criterio de distinción sitúa a la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervención.

En lo que se refiere al papel del mediador, este suele surgir mas bien por "generación espontánea", ya que de proponerlo ambas partes, se estaría casi ante un amigable componedor; y de sugerirlo uno sólo de los sectores en conflicto, resultaría parcial para el otro. En ocasiones es designado por las

---

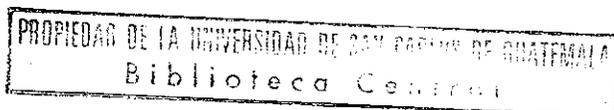
<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo; Ob. Cit., pág. 176.

autoridades administrativas con miras exploratorias de los ánimos, para proponer, luego, la medida más adecuada. Como norma general, el mediador sólo recomienda a las partes en conflicto una determinada solución; propone esta, pero las partes pueden aceptarla o rechazarla. Ahí reside la diferencia esencial con el arbitraje, ya que el árbitro dicta una resolución que las partes están obligadas a acatar.

En referencia al procedimiento de la Mediación, la doctrina no señala uno en particular. Por una parte, se indica que es una especie de Conciliación por lo que se adecua a esta forma, estando la diferencia en la actuación del mediador; por otra parte, debido a la raíz personal, la Mediación se halla supeditada a la oportunidad.

Cuando la conciliación directa y la oficial ha fracasado, incluso cuando el conflicto laboral se encuentra ya en su auge, rotas las negociaciones y planteada la suspensión de las labores surgen, a veces, los personajes que por sus relaciones con el mundo sindical y con el empresarial, proponen una solución o la reiteran cuando resulta más viable, ante la prolongación del conflicto.

Los mediadores formulan un proyecto de recomendaciones para ser sometido a las partes en discordia, si éstas no impugnan tal propuesta, se estima aceptada. Como regla general del procedimiento en la Mediación, casi no existen reglas de forma y menos de fondo. El mediador ha de encontrar la fórmula capaz de satisfacer "a medias" en algo a ambas partes contrarias.



En cuanto a la posible duración de esta forma de solución, la doctrina no señala término alguno, por lo que queda a la libre discreción del mediador y a la buena voluntad de las partes en conflicto.

Por su naturaleza, carece de medidas que protejan a la parte obrera de las posibles represalias de los patronos.

La Mediación constituye una fórmula pacífica de solución de los conflictos colectivos de trabajo, en la que, en última instancia, a las partes y únicamente a ellas, compete la solución, en cuanto acepten las recomendaciones del mediador, el cual trata de obtener un acuerdo según su mejor criterio y buscando evitar el conflicto abierto, lo que significa que procura lograr dicho acuerdo, independientemente del grado de justicia o equidad que entrañe.

#### 1.4.2.3 EL ARBITRAJE

En cuanto a esta forma de solución de los conflictos colectivos de trabajo por ser éste el tema fundamental, se hará un análisis del mismo en el capítulo final de este trabajo.

#### 1.5 Extrajudiciales o Autocomposición:

Esta forma de solución de los conflictos se caracteriza por la "Autonomía" de las partes, ya que son únicamente las partes en conflicto las

que generan los mecanismos de su solución, sin la intervención del Estado o de un tercero.

Las relaciones laborales alcanzan cierto nivel de madurez que permite, a las partes, fijar sus propias condiciones de trabajo y buscar sus propias soluciones.

Doctrinariamente, dentro de las formas extrajudiciales de solución de los conflictos de trabajo, encontramos el Arreglo.

#### 1.5.1. EL ARREGLO:

Esta forma de solución de los conflictos colectivos también es conocida como "Negociación" o "Trato Directo".

Se le define como aquella forma de solución de los conflictos colectivos, por medio de la cual, trabajadores y patronos efectúan negociaciones entre ellos mismos para arreglar sus diferencias.

Los sujetos que participan dentro del Arreglo serán los trabajadores (sindicato o grupo coaligado) y empleadores; normalmente no intervienen terceros, aunque algunas veces las negociaciones pueden requerir, dada su naturaleza, de la intervención de amigables componedores. Esta forma de solución puede tener un carácter potestativo u obligatorio, atendiendo a la legislación de que se trate. Los acuerdos que se toman a través de esta forma vinculan a las partes, quienes tienen diversos medios para exigir su

cumplimiento, por ejemplo: sanciones pecuniarias, pago de daños y perjuicios o ejecución por un tribunal de trabajo.

La legislación guatemalteca contempla dos sistemas de arreglo:

El Arreglo directo; y,

La Vía directa.

#### 1.5.1.1. EL ARREGLO DIRECTO:

A través de este sistema los trabajadores coaligados, en la mayor parte de las veces constituidos en consejos o comités "ad hoc" o permanentes, discuten con el patrono sus diferencias a fin de lograr un convenio colectivo con la sola intervención de ellos o de cualquiera otros amigables componedores.

En cuanto al número de integrantes de un Consejo o Comité "ad hoc", éste no puede estar compuesto por más de tres miembros, mientras que por la parte patronal, la ley no señala un número determinado, pudiendo, por lo tanto, ser éstos uno o más, pues tal y como está establecido en el artículo 374 del Código de Trabajo, quienes discutirán con los representantes de los trabajadores serán el patrono o los patronos o bien, los representantes de éstos.

No se contempla un procedimiento determinado a fin de llegar a un acuerdo entre las partes, éste queda a discreción de ellas. Así mismo, no se establece un tiempo para llegar a un posible acuerdo, por lo que se deduce que dependen en gran medida, de la voluntad de las partes en conflicto.

Como una medida protectora a favor de los trabajadores en esta forma de solución de los conflictos, se establece en el artículo 376 del Código de Trabajo, que los integrantes de los consejos o comités "ad hoc" informen a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que deberán suscribir y enviar dentro de los cinco días hábiles siguientes a su nombramiento; esta medida tiene como objetivo garantizar a los referidos miembros la inamovilidad.

La medida referida se ha considerado relacionada o parecida a la situación que se da cuando se entrega el pliego de peticiones al Juez para tenerse por planteado el conflicto colectivo.

Otra medida contemplada en la legislación en el artículo 375 de nuestro Código Laboral, es la de enviar a la Inspección General de Trabajo el convenio colectivo al que las partes hayan arribado, para permitir de alguna forma que la institución estatal ya mencionada vele porque los acuerdos no contraríen las disposiciones legales, que protegen a los trabajadores y sean rigurosamente cumplidos por las partes, so pena de imposición de multa, sin perjuicio de que la parte afectada exija el cumplimiento ante los tribunales de justicia o el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado.

Este arreglo directo, como forma de solución de los conflictos colectivos, tal y como los regula la legislación laboral, es empleado en forma optativa por las partes.

#### 1.5.1.2. LA VÍA DIRECTA:



Es el sistema de arreglo a través del cual los sindicatos de trabajadores discuten en forma directa con el patrono un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Aunque este sistema de solución, la legislación guatemalteca no lo reserva en forma exclusiva para que en él participen los sindicatos de trabajadores ni para que se discuta un pacto colectivo, pues el Decreto No. 71-86 del Congreso de la República, establece en la parte conducente de los artículos 4 y 5: "Para el ejercicio de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán, además de los procedimientos que establecen las leyes laborales en la Vía Directa, que ésta tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo o cualquier otro asunto contemplado en la ley".

Son sujetos procesales en la vía directa por los trabajadores: el sindicato o comité "ad hoc", integrado en la forma establecida en el artículo 374 del Código de Trabajo.

Constituyen los sujetos de este sistema de solución de los conflictos colectivos, los sindicatos cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de Trabajo; y, estos mismos y los comités "ad hoc", cuando se trata de la discusión de pactos o convenios colectivos previos a la declaratoria de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas. Por la parte empleadora, participa el o los patronos, además

puede intervenir una autoridad administrativa de trabajo y cualesquiera otros amigables componedores.

En cuanto a la duración de este sistema para resolver un conflicto cuando se refiere a la discusión de un pacto colectivo, el artículo 51 del Código de Trabajo señala que si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud, sin haber llegado a un acuerdo pleno, las partes pueden acudir a los tribunales de trabajo a plantear el conflicto colectivo correspondiente. El mismo plazo de 30 días es establecido para tenerse por agotada la Vía Directa, en el caso de tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, por parte de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas; sin embargo, se establece que las partes pueden disponer la ampliación de dicho término, quedando a criterio de ellas el determinar cuánto tiempo durará el nuevo término.

El ordenamiento jurídico guatemalteco en el afán de proteger al Estado y evitar los posibles movimientos de huelga, fomenta la negociación y con esto desesperar a la clase trabajadora, estableció la posibilidad de ampliar el plazo; sin embargo es una circunstancia que ninguna asociación sindical aceptaría a menos que la discusión esté latente y la parte patronal demuestre interés en la solución del problema, situación poco factible dada la forma como se ha desenvuelto el sector patronal a lo largo de la historia laboral de Guatemala.

La única medida protectora planteada en este sistema de solución de los conflictos colectivos, la constituye el envío de un ejemplar o copia del pacto colectivo a que arribaron las partes, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, a efecto de que en cualquier momento posterior al recibo del pacto, éste empiece a regir y a la vez, sea estudiado por el Ministerio referido y determine si contiene alguna violación a las disposiciones del Código de Trabajo o sus reglamentos o de las leyes de previsión social, en tal caso, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Este sistema de solución de los conflictos colectivos tiene carácter obligatorio en la discusión de los pactos colectivos, pues debe darse previo a que se plantee la conciliación y taxativamente, como lo señala la ley de la materia, para tratar los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo o cualquier asunto contemplado en la ley, al referirse a los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas.

Con el Arreglo, indiscutiblemente, se economizan gastos y energías y se eliminan fricciones y hostilidades, pero desgraciadamente, en países donde las organizaciones sindicales, ya no digamos las simples coaliciones de trabajadores, carecen de suficiente fuerza para discutir en un plano de igualdad con la parte empleadora, esta fase con frecuencia, únicamente sirve para favorecer a la parte patronal, dándole oportunidad de que despliegue una serie de maniobras y prácticas desleales, que muchas veces, logran hacer que aborte un movimiento justo de los trabajadores. Por ello, en nuestro medio, esta etapa debe verse con reserva.

En el presente trabajo se comparte el criterio en el sentido de que el arreglo se deje como una opción del sindicato o coalición de trabajadores, para

que lo usen discrecionalmente, de acuerdo con la táctica sindical que deseen adoptar y el conocimiento que tengan del patrono a enfrentar; en todo caso, se sugiere que, para evitar prácticas desleales, al acudir los laborantes a la vía directa, lo pongan en conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo, a fin de obtener la inamovilidad de los trabajadores y la prohibición de contratar nuevo personal, sin previa autorización; con el objeto de impedir manípulos que cambien la correlación de fuerzas con vistas a un eventual movimiento de huelga.

Además de facultar a que las partes puedan ampliar el término de la vía directa, de común acuerdo.

#### 1.6 OTROS PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

Tanto los Trabajadores como los patronos pueden acudir a otros procedimientos para solucionar sus conflictos o bien tomar una serie de medidas de significación colectiva que aparecen o no reguladas en la legislación laboral y que muchas veces implican la toma de medidas de hecho sancionadas legalmente, dentro de estas formas encontramos la huelga, el paro, el trabajo a desgano, el trabajo a reglamento, la huelga de brazos caídos, la ocupación de los lugares de trabajo, el boicoteo, la lista negra, el sabotaje y otros.

##### 1.6.1. LA HUELGA

La huelga es un fenómeno social que surge en el trabajo como resultado de la lucha de clases, en donde los trabajadores buscan el equilibrio social y

económico ante los problemas creados por el empleador. Tal y como se ~~conoce~~<sup>define</sup> en la actualidad tiene su origen en el desarrollo de la gran Industria del siglo XX, como respuesta al sistema individualista y liberal de la época.

La huelga puede definirse doctrinariamente como medio de lucha, cual modificación de condiciones laborales, protección de intereses profesionales, defensa de intereses derivados del Trabajo, con base en factores políticos, sin fijación de fin. Para fines de este trabajo se definirá la huelga de acuerdo con el criterio que defiende los intereses derivados del trabajo, con exclusión de móviles ajenos a lo estrictamente laboral. Dentro de esta corriente Juan D Pozzo indica que la huelga puede definirse como la suspensión del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo.

Desde el punto de vista legal, la huelga se define como la suspensión 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 requisitos que establece el artículo 241 del Código de Trabajo (agotar los procedimientos de conciliación, constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y ajustarse a lo prescrito en el párrafo primero de este artículo), con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo (artículo 239 del Código de Trabajo).

Para mejor comprensión de lo complejo del procedimiento de declaración de la huelga tendiente a solucionar los conflictos de trabajo, se debe entender la naturaleza jurídica de ésta y para tal efecto debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio y de los fines que persigue. El derecho de huelga es la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa.

Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de ésta figura al destacar su fin primordial: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo que dará solución al conflicto colectivo de trabajo que lo originó.

#### 1.6.2 EL PARO:

En la actividad laboral intervienen dos partes con funciones distintas, trabajadores y empresarios. Corresponde ahora enfocar la paralización laboral dispuesta por los patronos.

Este procedimiento que en determinado momento puede solucionar un conflicto colectivo es denominado también con el tecnicismo inglés LOCK OUT, y en español se dice paro patronal o cierre patronal.

El autor Tissembaum en su obra Las Controversias del Trabajo, citado por Cabanellas, expresa que el paro patronal se manifiesta por la suspensión temporal de la actividad parcial o total de la empresa dispuesta por el o los

empresarios para secundar la defensa de sus intereses, frente a los trabajadores.

La legislación laboral guatemalteca al referirse a esta Institución en el artículo 245 del Código de Trabajo, la define como 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 de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro Legal implica siempre el cierre total de la o las empresas que se declare.

En la mayoría de los casos, el paro se origina como una figura jurídica creada para darle ventaja al patrono o empresario, cuando el mercado se encuentra saturado de mercaderías o la situación económica no favorece la producción.

Esta Institución puede conducir a la solución de un conflicto de trabajo pero en forma coercitiva, siendo el sujeto que ejerce presión la patronal, a fin de que los trabajadores modifiquen las condiciones contractuales, teniendo el empresario una posición predominante dentro de la comunidad, al cesar la producción incumple el fin al que debe responder como director responsable de la empresa.

### 1.6.3 LOS ACTOS DE SIGNIFICACIÓN COLECTIVA:

Los actos de significación colectiva son aquellos dirigidos contra las personas, bienes o conjuntamente contra unos y otros, ejecutados por empleados, patronos y a veces por personas ajenas, cuya motivación es colectiva, aunque sean ejecutados por un solo individuo, que se realizan antes, durante o después de un conflicto colectivo económico social; constituyen medios de presión para alcanzar ciertas finalidades o con el propósito de castigar determinadas conductas.

Como tales los actos de significación colectiva en determinados momentos pueden conducir a solucionar un conflicto colectivo, por medio de la presión, lo cual evidentemente no es lo más deseable pero dependiendo de las circunstancias, los medios, y la desventaja económica de las partes resultan necesarios para alcanzar los objetivos laborales deseados.

Entre los actos de significación colectiva más importantes están: el paro, el trabajo a desgano, el trabajo de brazos caídos, el trabajo a reglamento, la ocupación de los lugares de trabajo, el boicoteo, el sabotaje y las listas negras.

a. EL PARO FORZOSO DE LOS TRABAJADORES:

Es la suspensión de trabajo que afecta sucesiva y/o rotativamente varias secciones de la empresa o servicio, no tanto por su brevedad sino por la repetición deliberada.

b. EL TRABAJO A DESGANO:

Es el prestado con deliberada lentitud, de modo que el rendimiento sea mínimo.

c. EL TRABAJO A REGLAMENTO:

Es el prestado exagerando intencionalmente, el cumplimiento de los reglamentos laborales, ejecutando las labores únicamente en la forma, cantidad y tiempos establecidos.

d. LA HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS:

Es la abstención total del trabajo sin abandonar los lugares de trabajo durante los horarios de labores.

e. LA OCUPACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO:

Como su nombre lo indica, constituye la ocupación activa, absteriéndose de trabajar, sin abandonar los lugares en donde se presta el servicio durante todo el día, aún fuera de la jornada de trabajo.

f. EL BOICOTEO:

Es la suspensión completa de las relaciones económicas o sociales con una persona o empresa para obligarla a ceder o transigir.

g. EL SABOTAJE:

Son las acciones u omisiones del trabajador que se propone dañar intencionalmente al empresario.

h. LA LISTA NEGRA:

Es el acto de comunicación que un patrono hace a otros patronos, por medio del cual se envían nombres de trabajadores a los que no se debe otorgar contrato de trabajo.

## CAPITULO III

### EL ARBITRAJE

#### 1.- DEFINICIÓN:

La definición general del Arbitraje no permite conocer esta institución dentro del ramo Laboral, pues esta se refiere en lo esencial al Arbitraje desde el punto de vista del Derecho Civil, Derecho Mercantil, o bien, del Derecho Internacional.

La institución genérica del Arbitraje en la esfera del Derecho del Trabajo, tiene tres acepciones, de tal forma que puede configurar un acto, una resolución o un procedimiento.

Como un acto, lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena.

Como una resolución se denomina Laudo o Sentencia Arbitral, la cual es imperativa en todo caso y contiene el fallo arbitral o de los arbitradores.

Como procedimiento, lo constituyen las diversas formalidades y trámites, desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga.

De las distintas acepciones ya referidas, para los fines de este estudio, interesa conocer el Arbitraje como un procedimiento para solucionar en forma pacífica los conflictos laborales.

De ahí que, para el autor Cabanellas "el Arbitraje es toda <sup>decisión</sup> dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión" <sup>GUATEMALA</sup> 11

Por su parte, Krotoschin indica que "el Arbitraje es un método que suple el entendimiento de las partes y reemplaza el acuerdo entre ellas por una decisión del conflicto que proviene directamente del tercero" 12

El desaparecido autor guatemalteco, Mario López Larrave, da una definición de esta institución, en los siguientes términos: "Arbitraje es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias (conflictos colectivos económico-sociales) se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero; decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos"

13

La Legislación laboral Guatemalteca no define al Arbitraje pero al hablar de este, se refiere al procedimiento para solucionar los Conflictos colectivos económico-sociales. Opino que esta última definición es más practica y adecuada para los fines del presente trabajo, porque contiene los elementos esenciales del Arbitraje y es la que más se apega a esta institución de conformidad con nuestra legislación.

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo; Ob. Cit.; pág. 506.

<sup>12</sup> Krotoschin, Ernesto; "Trabajo Práctico de Derecho del Trabajo"; Volumen II, 2a. Edición, Buenos Aires, Argentina; Ediciones Depalma, 1962, pág. 1007.

<sup>13</sup> López Larrave, Mario; "El Arbitraje en Centroamérica"; impreso en Cifga, Guatemala, 1979, pág.13.

## 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS:

El arbitraje es una vieja institución jurídica, que se registra en la historia antigua, como un medio avanzado de autocomposición.

Según el ilustre autor nacional Mario López Larrave en su libro El Arbitraje en Centroamerica sostiene que: En la antigua Grecia ya se hacía mención al arbitraje. En citas del Génesis se mencionan practicas arbitrales en el pueblo hebreo, por ejemplo el caso entre Jacob y Laban y posteriormente bajo la advocación de Moisés, patriarca de los Judíos, se establece la práctica de los Juicios Arbitrales, cuyo ejercicio estaba confiado al tribunal de "Los Diez", así denominado por que lo integraban diez miembros de la tribu.

En Grecia la Ley de Solón facultaba a los particulares para que pudieran someter sus controversias a la decisión de un tercero, que tenía el carácter de arbitro. En Atenas también funcionaron los llamados "Jueces-arbitros", de elección popular y carácter público, que por dichas peculiaridades eran semejantes a los jueces comunes.

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

También en Roma se instituyeron Jueces-arbitros, llamados a dictar justicia en casos concretos mediante sorteo efectuado en listas de ciudadanos

propuestos para el efecto, siendo también muy parecida su naturaleza a la jurisdicción común.

En estos jueces-arbitros de Grecia y Roma, encontramos los antecedentes más remotos de los Tribunales de Arbitraje en materia laboral que regulan las leyes de Guatemala.

En España tanto el Fuero Juzgo como el Fuero Real de cepa romana reconocieron la institución del arbitraje.

Doña Isabel I, por medio de la Real Cédula de 29 de Marzo de 1503, implanto por primera vez en España el arbitraje obligatorio. Dispuso que todos los juicios deberían ser conocidos y resueltos por las Reales Audiencias y que únicamente a título excepcional por dificultades para su juzgamiento, las mismas podían remitirse al arbitraje previa consulta al Soberano, disposición que perseguía evitar el abuso de remitir al arbitraje todo tipo de controversias.

Por las características de la simplicidad, rapidez y buena fe, del Derecho Mercantil, la institución del arbitraje adquirió rápidamente arraigo en esa disciplina desde la Edad Media, que se ha venido acentuando en la época contemporánea con tendencia hacia la internacionalización.

También en el Derecho Internacional Público ha encontrado resonancia el arbitraje, rebasando los límites del Derecho Privado, hasta encausarle en la nueva rama de la enciclopedia jurídica que constituye el Derecho del Trabajo,

si bien en ella sigue siendo objeto de controversia, sobre todo en la modalidad del arbitraje obligatorio.

## 2.1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES:

Para referirnos a este tema el autor Guillermo Cabanellas en su libro "Tratado de Política Laboral y Social" indica: "Que se ha considerado a Nueva Zelanda, en primer término, y posteriormente a Australia como los países donde se ha desarrollado una verdadera política intervencionista que obliga a las partes de un conflicto laboral a recurrir al arbitraje, con forzosa etapa conciliatoria, a fin de aminorar o suprimir tales divergencias".<sup>14</sup> Se ha declarado a partir de 1886, en que se inicia esta legislación, la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y patronos, con objeto de impedir que los conflictos se resuelvan, en definitiva, por la fuerza y no por fundamentos de orden jurídico. Es cierto que existen o, mejor dicho, subsisten términos antagónicos en cuanto a la ecuación salario y trabajo; pero estos términos contrapuestos surgen de la misma manera en muchas ordenes de relaciones en los cuales el Estado no permite que se llegue a una solución a través de medidas de fuerza, sino según normas de Derecho. La conciliación obligatoria, y luego el arbitraje forzoso en aquellos países, dieron un buen resultado, pese a las críticas teóricas que con razón o sin ella se han formulado contra el sistema del arbitrio laboral compulsivo.

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo; "Tratado de Política Laboral y Social"; Tomo II, 3ra. Edición, Editorial Heliasta, SRL; Buenos Aires, Argentina, 1982; págs. 174-175.



En general, la legislación iberoamericana busca la solución ~~en los~~ conflictos laborales por medio del arbitraje voluntario, excepción hecha de los casos en la huelga afecta los servicios públicos. Los órganos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo, tanto en la instancia conciliatoria como en la arbitral, tienen, dentro de la legislación, un mismo carácter, en tanto que son órganos cuya misión consiste en resolver esos conflictos laborales.

Con excepción de determinadas circunstancias, como durante la Segunda Guerra Mundial o en el periodo de la Guerra de Corea, en los Estados Unidos no se ha recurrido al arbitraje impuesto obligatoriamente. El arbitraje voluntario en los conflictos de trabajo ha dado positivo resultado como medio práctico para resolver ciertos conflictos. Se estima que más del 90% de los convenios colectivos de trabajo en los Estados Unidos contienen cláusulas por las cuales se prevé el arbitraje cual procedimiento para zanjar las desavenencias laborales. Tales cláusulas compromisorias se insertan por acuerdo mutuo de las partes, sin necesidad de imposición por las autoridades.

En los países totalitarios, el arbitraje obligatorio está fundado en que no existe otra forma de resolver los posibles conflictos de trabajo, ya que la huelga no está permitida. "La mentalidad de déspota iluminado, según al cual el Estado es el guardián único de los intereses generales, conduce a la institución de órganos gubernamentales encargados de resolver las controversias; las decisiones de éstos son necesariamente obligatorias en última instancia." No se habla de pugna entre empleadores y empleados, ni tan siquiera se indica la posibilidad de choque de intereses; sino que se dictan normas de acuerdo con

las cuales los órganos representativos del Estado y los sindicatos que se arrogan la representación de los trabajadores, tratan de igual a igual sobre cuales van a ser las condiciones en que la producción deberá desarrollarse, de acuerdo con los intereses generales de la colectividad que son, aparentemente al menos, los mismos de las partes, que en virtud de esa apariencia no pueden encontrarse en conflicto.

### 3. NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE

El autor Raúl Antonio Chicas Fernández en el Libro ARBITRAJE COMERCIAL Y LABORAL EN CENTROAMERICA, afirma que la legislación laboral guatemalteca confiere a los tribunales de arbitraje amplias facultades para proferir un laudo arbitral, sin necesidad de que se perfeccione mediante el "exequatur" u otro acto de homologación. Los tribunales de arbitraje están investidos de jurisdicción, pues pueden dictar sentencia por si mismos. Sin embargo nuestro recordado maestro MARIO LÓPEZ LARRAVE, sostenía que el arbitraje era una jurisdicción limitada o incompleta, porque si bien los árbitros pueden conocer de los conflictos colectivos, recibir y producir pruebas, investigar y decidir mediante el laudo una controversia, no tienen facultad para ejecutar lo juzgado. Esta facultad solo se confiere a los tribunales de trabajo.

Para explicar la Naturaleza jurídica del arbitraje como cualquier otra institución, existen varias teorías, pero no se trata de analizar cada una de ellas, pues seria complicar el estudio del presente trabajo, en tal sentido se analizaran dos de ellas

### 3.1 EL ARBITRAJE COMO CONTRATO (Negocio de Derecho Privado)

Dentro del Derecho común en substancia se le llama CONTRATO DE COMPROMISO, al acuerdo de voluntades, por medio del cual las partes que confrontan un diferendo, acuerdan someterlo al arbitraje renunciando a la jurisdicción común, frecuentemente designando de una vez a los árbitros, regulando el procedimiento a seguir y la duración del mismo.

Cuando sin haber surgido todavía conflicto, las partes contratantes como una mera previsión para el futuro acuerdan ir al arbitraje, se está ante la figura de la cláusula compromisaria, si tal acuerdo se conviene como cláusula integrante de un contrato principal o ante la figura del Contrato Preliminar de Arbitraje se conviene como un contrato autónomo. En tal sentido los autores que siguen la corriente privatista ven en el arbitraje una figura contractual agrupada con las de la transacción y la conciliación, como medios de autocomposición de los conflictos. En el presente trabajo se sostiene el criterio que el error fundamental de esta teoría, estriba en confundir todo el procedimiento arbitral con la figura que le da origen (-contrato de compromiso, contrato preliminar de arbitraje o cláusula compromisoria), identificando a una parte con el todo.

Demás esta decir que aun dentro de los autores civilistas y procesal-civilistas, dicha teoría tiene cada vez menos adeptos; ya no digamos en el Derecho Laboral, en donde las posiciones privatistas y la prepotencia de la autonomía de la voluntad han venido a menos.

### 3.2 EL ARBITRAJE COMO JURISDICCIÓN LIMITADA

Entiéndase por JURISDICCIÓN la función pública estatal, por cuyo medio se delega a ciertos órganos (Los Jurisdiccionales), la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado. Es función pública estatal por cuanto que prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, siendo generalmente órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica.

Según opinión de Alsina, la jurisdicción comprende las potestades siguientes: NOTIO: O sea el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada; VOCATIO: O sea la potestad para obligar a las partes a comparecer a juicio; COERTIO: O sea la facultad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso, sobre las personas o sobre las cosas; IUDICIUM: La facultad para dictar sentencia poniendo fin a la controversia, actividad que constituye el acto jurisdiccional típico, que resume y justifica la función judicial; y, EXECUTIO, O sea el poder del imperio para el cumplimiento y agotamiento de la fuerza pública.

Ahora bien, generalmente las legislaciones que asimilan el arbitraje a la jurisdicción privativa del trabajo, a los árbitros les confieren potestad para conocer de los conflictos colectivos, recibir y producir pruebas, investigar y decidir mediante el laudo la controversia, PERO, NO PARA EJECUTAR LO JUZGADO, facultad que la resignan en los tribunales regulares de trabajo. Es decir, que comúnmente se confiere a los tribunales de arbitraje poderes de NOTIO, VOCATIO y IUDICIUM, pero no siempre las potestades de COERTIO y nunca las de EXECUTIO, por lo que se concluye en forma preliminar tomando

posición dentro de la corriente que le concede al arbitraje naturaleza de JURISDICCIÓN LIMITADA o INCOMPLETA.

A este respecto, el Código de Trabajo estipula en el artículo 406, que la parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, si se tratare de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución.

Concluyendo puede afirmarse que de acuerdo a nuestra ley laboral, la Naturaleza Jurídica del Arbitraje es de Jurisdicción Limitada o Incompleta, pues quien ejecuta el laudo no es el tribunal arbitral que lo dictó sino un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, (ver artículo 406 del Código de Trabajo).

### 3.3 EL ARBITRAJE Y LOS PRINCIPIOS FILOSOFICOS DEL DERECHO LABORAL:

Cuando hablamos de arbitraje no podemos pasar desapercibido las características ideológicas en las cuales se inspira el derecho de trabajo, en virtud de ello se hace la siguiente enumeración:

1. 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;

2. El derecho del trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
3. El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;
4. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad económico-social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo; y,
6. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía

social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patrones; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

#### 4. FINALIDADES Y FUNDAMENTOS DEL ARBITRAJE:

Para algunos autores de tendencia patronal, la huelga y otras modalidades de acción directa de los trabajadores en defensa de sus intereses, representaban en tiempos históricos, actitudes de violencia, lo cuál no es admisible en nuestra era moderna.

Partiendo de lo anterior y para abreviar las desavenencias y excluir la pugna violenta que pueda suscitarse entre patronos y trabajadores siempre que sea factible; se ha creado la Institución del Arbitraje.

El arbitraje se presenta pues, como una solución jurídica para lograr el justo equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Sin embargo, para la clase trabajadora a juicio de las centrales obreras, la finalidad del arbitraje más o menos encubierta, ha sido eliminar el derecho de huelga, es por ello que resulta lógica la resistencia y desconfianza de los trabajadores hacia la institución; y, es que debido a la dependencia económica, a la injusticia social y la mala distribución de la riqueza prevalecientes en

Guatemala y Centroamérica, determinan que la huelga sea un instrumento en donde todos sus fundamentos, (sociológico, económico, político y ético), cobran renovada actualidad y de consiguiente no debe impedirse ni restringirse.

Conforme el artículo 293 del Código de Trabajo, la finalidad esencial del arbitraje es mantener un equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Sin embargo, las organizaciones laborales guatemaltecas consideran que la regulación del procedimiento del arbitraje en el Código de Trabajo, tiene por finalidad impedir el derecho de huelga a los trabajadores. Esta postura hostil se fundamenta en que nuestra legislación regula el arbitraje como una fase anterior o posterior de la conciliación y por lo tanto el cumplimiento de las etapas procesales debilita el movimiento de huelga.

#### 5. CLASIFICACIÓN:

Dentro del Arbitraje intervienen las partes (representantes de los trabajadores y empleados) y el Tribunal de Arbitraje, como se le ha denominado en nuestra legislación al organismo arbitrador. Además, en nuestra legislación laboral el Tribunal de Arbitraje puede requerir la intervención de las autoridades y comisiones técnico-estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, a fin de que éstas colaboren con emitir dictámenes y/o contestar los cuestionarios que se les formulen, para arribar a un fallo más ajustado a la realidad (artículo 410 del Código de Trabajo).



En cuanto a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, éstos deberán ser tres delegados por cada parte, cuando el Arbitraje es potestativo y, sin que la ley haga mención a un número determinado en los casos de Arbitraje obligatorio, pues como se menciona: "... el Juez convocará a las partes...", sin hacer referencia a un número determinado, lo cual permite interpretar, que el número de delegados será el mismo que representó a los distintos sectores de la producción, cuando se promovió el conflicto.

En lo referente al Tribunal de Arbitraje, éste será integrado de igual forma que el Tribunal de Conciliación, como quedó expuesto cuando se hizo referencia a esa forma de solución. Este organismo colegiado de integración tripartita conoce en primera instancia y, en segundo grado, conocen el procedimiento arbitral las mismas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que conocen, además, de los conflictos de naturaleza jurídica; órganos también colegiados, que se conforman por tres magistrados propietarios y tres suplentes, electos por el Congreso de la República. Estas salas compuestas por Jueces de Derecho, que frecuentemente carecen de la especialización en Derecho del Trabajo o Procesal del Trabajo, como lo propone la ley, son los que deciden en definitiva los conflictos colectivos sometidos al conocimiento y resolución de los Tribunales de Arbitraje; infortunada solución que no amerita mayor comentario (artículos 301, 302, 303 y 304 del Código de Trabajo).

### 5.1 Clases de Arbitraje:

Son varios los puntos de vista desde los cuales puede clasificarse el Arbitraje, de todos ellos, en el campo laboral interesan al presente trabajo el Voluntario y el Obligatorio. Alonso García (citado por Mario López Larrave) distingue entre el Arbitraje Convencional y Reglamentado, por una parte y el Arbitraje Voluntario y Obligatorio; por otra.

Se le llama Arbitraje Convencional al que nace de la voluntad concorde de las partes interesadas que lo han previsto en cuanto tal, previamente o con posterioridad al surgimiento del conflicto, complicando las modalidades, al agregar que en la convención que da origen al Arbitraje, puede optarse por la voluntariedad u obligatoriedad del mismo, refiriéndose aquí, seguramente, a la eficacia vinculatoria o no del laudo. Le llama Reglamentado al que tiene su origen no en el acuerdo de los sujetos, sino en la disposición normativa que lo establece, también con carácter voluntario u obligatorio. Para el citado autor, Voluntario es aquél en el cual las partes pueden someter libremente sus diferencias a la decisión de un tercero, decisión que resulta obligatoria para las partes, estribando la voluntariedad en acudir o no al tercero que hace de árbitro; y obligatorio, es cuando es el Estado el que impone a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un árbitro, cuya decisión se impone a las mismas aún contra su voluntad.

“Cabanelas distingue entre Arbitraje Autónomo, Convencional o Libre y Arbitraje Obligatorio, Imperativo o Legal” (15). Sin Embargo, después subdivide el Arbitraje libre en: convencional “strictu sensu” que es el preestablecido por las partes, para prever un eventual conflicto futuro; y el Voluntario, que es el

---

<sup>15</sup> Cabanelas, Guillermo; Ob. Cit.; págs. 508, 509 y 511.

pactado luego de haberse producido la desaveniencia, con miras a su solución. También la obligatoriedad la hace recaer en su origen o iniciación, es decir, cuando es la ley la que remite a la vía arbitral, o puede estribar la nota forzada en la eficacia vinculatoria de su solución.

Para los propósitos de este trabajo, basta con aceptar la distinción entre el Arbitraje Voluntario -acordado como previsión anterior al conflicto o para solucionarlo después de surgido y el Arbitraje Obligatorio o Forzoso -entendido así, tanto por su origen como por los factores vinculatorios del laudo-; la legislación laboral guatemalteca descarta la forma de Arbitraje Voluntario, en cuanto a la posibilidad o no de sometimiento a la decisión, arbitral, criterio que se estima correcto, puesto que constituye el lineamiento más seguro para diferenciar el laudo arbitral de las recomendaciones, proposiciones o fórmulas de avenimiento que pueden darse en la conciliación y en la mediación.

#### 5.1.1 Arbitraje Voluntario:

Los perfiles típicos de esta figura, sin duda alguna, concurren en la modalidad del Arbitraje Voluntario, Libre, Autónomo o Potestativo, como se le conoce en la doctrina; nuestro Código de Trabajo lo denomina únicamente Potestativo.

Teóricamente es la modalidad del Arbitraje que tiene mayor aceptación en la doctrina y en la legislación comparada y quizá también la más tolerada por la dirigencia sindical. En este trabajo se comparte la opinión del recordado maestro, Mario López Larrave, en el sentido de oponerse al Arbitraje contraído

anticipadamente por el contrato o convenio de compromiso, cualquiera que sea el documento

que lo contenga (convención colectiva, contrato individual, sentencia y otras resoluciones etc.), porque esta modalidad se presta a que se restrinja el derecho de huelga, entre otros derechos de los trabajadores.

Este Arbitraje posee la debilidad convenida de que impide las huelgas, por la discrecionalidad de las partes para someterse al "procedimiento" desnaturalizando el arbitrio de los participantes en conflicto, ciertos órganos arbitrales se arrogan ilegalmente facultades; con brusquedad o subterfugios, proceden a imponer una solución sin tolerar rebeldía, ni siquiera discrepancia, de los trabajadores, si se está ante huelga planteada o latente; de los empresarios, si el supuesto es el de paro o cierre de sus establecimientos.

Tal panorama es frecuente en los regímenes políticos de tendencia dictatorial o de falsa democracia. Entonces, el Poder Público, al servicio de su penetración mayor cada vez o cual propaganda de la paz y la concordia social, amenaza o "ablanda" a los empresarios o a los dirigentes trabajadores que se resisten a sus "proposiciones". Las fórmulas de estas prácticas, no son desconocidas; a los empresarios se les cohibe con inspecciones rigurosas, con estricta exigencia de impuestos, con exclusiones de las listas de proveedores oficiales y hasta con la impunidad de quienes atenten contra ellos. Los dirigentes sindicales según denuncias publicadas, son sometidos con amenazas de detenciones o deportaciones, con intervención o disolución del sindicato, con persecución como agentes subversivos o comprados, si son venales, con dinero -a costa a veces de los propios patronos- o con prebendas para ellos o

los suyos y con mano libre en los fondos sociales, sin control por las autoridades públicas.

Sin embargo, en la práctica se acude muy poco al Arbitraje Voluntario, posiblemente por la poca confianza y credibilidad que inspira la institución tanto a trabajadores como a los mismos patronos. La experiencia guatemalteca confirma su casi total desuso, no obstante la posibilidad legal de convenirlo.

#### 5.1.2 Arbitraje Obligatorio:

Este sistema Obligatorio, Forzoso, Imperativo o Legal del Arbitraje, más propio del Derecho de Trabajo que de cualquier otra rama de la Enciclopedia Jurídica, sigue siendo muy cuestionado.

La obligatoriedad del Arbitraje tiene una supuesta ventaja: suprime la violencia que la huelga y el paro pueden significar, además de los perjuicios que la sociedad reporta. En países como Nueva Zelandia se han logrado resultados extraordinarios, hasta el punto de llamar a aquel país "la tierra sin huelgas".

Se han planteado algunas objeciones contra el Arbitraje Obligatorio, argumentando que imponer la obligación del Arbitraje es establecer penas contra los que rehusaren someterse. Las sanciones coercitivas pueden muy bien ser aplicables a los jefes de empresa; pero los trabajadores escapan necesariamente a ellas, en principio, porque no tienen bienes embargables y, además, porque son muy numerosos. Por último, la institución del Arbitraje Obligatorio es la supresión del derecho de huelga. Desde el momento en que

las partes están obligadas a someterse a un arbitro para juzgar sus disensiones, les está prohibido romper el contrato de trabajo y, en consecuencia, declarar la huelga.

Para resolver cuestiones de indole social y económica que son tan importantes, se requiere que el tribunal esté integrado de hombres de una imparcialidad y solvencia moral a toda prueba, lo cual plantea el siguiente problema: Encontrar individuos que reúnan todas estas cualidades. Especialmente hoy en día, en que "cual más, cual menos", tienen una ideología o una tendencia política o, por lo menos, una simpatía o una antipatía por los factores en lucha, es difícil encontrarlos. Y no debe olvidarse que todas estas disputas entre el capital y el trabajo encierran en el fondo una lucha y una disputa que tiene una repercusión política y social. Además, que lo que es obligado y forzoso trasciende la voluntad y la libertad de las partes.

6. Casos de procedencia del Arbitraje:

El Arbitraje Potestativo procede:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de la conciliación; y;
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro calificados de legales. (Artículo 397 del Código de Trabajo).

En mi opinión, considero que se deben simplificar los casos de procedencia al punto que sea sólo uno: antes o después del trámite de la conciliación y hasta que no se haya declarado la justicia o injusticia de la

huelga o el paro, porque, tal y como está redactado contienen un mismo supuesto.

El Arbitraje Obligatorio procede en los siguientes casos:

- a) Cuando, una vez calificada como legal la huelga, transcurren 20 días contados a partir del momento en que se les notifica la resolución por la Sala de Trabajo correspondiente, sin que los trabajadores la hayan estallado.
- b) Cuando después de transcurridos tres días que comienzan a contar desde el vencimiento del mes que tienen los empleadores para dar el aviso a sus trabajadores (a efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos sin responsabilidad para las partes durante este periodo), si declarada la legalidad del paro patronal, éstos no lo estallan.
- c) Cuando se trata de trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellos no deteriore los respectivos productos.
- d) Cuando se trate de trabajadores de empresas o servicios, que el Organismo Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley.
- e) Cuando solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se cumpliera con el requisito de apoyo por las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva

empresa o centro de producción y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos la mayoría absoluta del total de laborantes.

Como se puede notar, los casos de procedencia del Arbitraje Obligatorio en nuestra legislación persiguen evitar a toda costa los movimientos de huelga. Además, en los casos contenidos en los incisos c) y d) anteriores, se demuestra que los trabajadores no pueden ejercer ningún tipo de presión, ni mucho menos, promover movimientos de huelga; lo que va en detrimento de los trabajadores, pues en el caso de los trabajadores campesinos, estos se ven marginados (como en toda nuestra legislación), predominando el principio contenido en la interpretación materialista del Derecho, que establece que la ley es un instrumento de la clase dominante, ya que no le da margen a promover la huelga, una vez agotada la conciliación y también se les impide, con omisión de su carácter de sujeto más débil de la relación obrero-patronal, presionar al patrono, evitándoseles que suspendan sus labores en época de cosecha.

Similar situación se presenta en el caso de los trabajadores y servicios de cualquier índole, que quedan sujetos al criterio antojadizo y político del Organismo Ejecutivo, el cual puede en cualquier momento, autorizado por la ley, impedirles el ejercicio de la huelga, cuando estime que la suspensión de labores afecta la economía nacional o esté en vigor la Ley de Orden Público.

Lo expuesto no es más que la expresión de nuestra legislación laboral que, de una u otra manera, perjudica al trabajador lejos de beneficiarlo, pues

deja en manos del Poder Ejecutivo la facultad de decidir si los ~~laborantes~~<sup>trabajadores</sup> pueden optar o no por la huelga, disfrazando la negativa del Estado a conceder el derecho de huelga de los trabajadores, bajo la institución jurídica del Arbitraje Obligatorio.

**Trámite a seguir en el Arbitraje:**

Para los efectos de este trabajo, no interesa entrar en un análisis pormenorizado del procedimiento del arbitraje, pero sí debe destacarse ciertos aspectos que revisten mayor importancia.

En cuanto a la iniciación del procedimiento arbitral, este varía dependiendo de si el Arbitraje es Potestativo u Obligatorio. En el caso del Potestativo, las partes se dirigen al Juez por escrito, exponiendo los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; además, deben designar tres delegados por cada parte, con poderes suficientes para representarlos, señalando lugar para recibir notificaciones. En caso no se llenaren estos requisitos, el Juez ordenará subsanar la omisión (artículo 398 del Código de Trabajo).

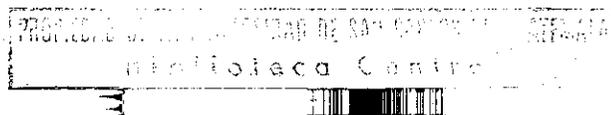
Si se trata de Arbitraje Obligatorio, se da una situación diferente, pues es el Juez quien convoca a las partes y levanta un acta que contiene los mismos requisitos que se exigen para el Arbitraje Potestativo (artículo 398 del mismo Código).

Las partes deben estar asesoradas por Abogado, como una excepción a la regla general establecida para los procedimientos en materia laboral.

Las partes deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido, cuando se trate de Arbitraje Potestativo que se establezca una vez se hayan ido a la huelga o al paro calificados de legales.

Durante toda esta etapa del procedimiento arbitral conoce un Juez de derecho, quien, llenados todos los trámites indicados, dentro de las 24 horas siguientes, procederá a integrar el Tribunal.

En cuanto a la prueba, no se especifica plazo probatorio, se asume que al señalarse que a partir de que el Tribunal de Arbitraje se declare competente, tiene 15 días para dictar sentencia, la prueba se debe verificar dentro de ese plazo. No le está prohibido a las partes aportar prueba para la solución del conflicto, aunque nuestra legislación otorga amplias facultades al Tribunal de Arbitraje para que éste, en uso del principio de investigación y no del dispositivo, oiga a los delegados de las partes, por separado o en conjunto; haga comparecer coercitivamente a estos delegados; ordene la evacuación rápida de las diligencias de prueba que estime oportunas; recabe dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión social; visite y examine los lugares de trabajo; requiera cuestionarios, y finalmente dicte sentencia, la cual resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en



conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas; de donde se desprende que un tribunal bien intencionado, tiene facultades suficientes para emitir un laudo apegado a la justicia, conciliando los distintos intereses de las partes en conflicto.

En lo referente a la valoración de la prueba, se establece que el Tribunal de Arbitraje, respecto de las peticiones que importen reivindicaciones económicas o sociales, puede resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas a las solicitadas, lo que no obliga a que el Tribunal analice y consigne los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. Las peticiones que importen puntos jurídicos, se resolverán de acuerdo con el Derecho.

Más adelante, en las disposiciones comunes a los procedimientos de Conciliación y Arbitraje, se dispone que se apreciará el resultado y el valor de las pruebas, según el saber y entender, en este caso, del Tribunal de Arbitraje, sin que tenga que sujetarse a las reglas del Derecho común (artículos 403 y 412 del Código de Trabajo).

Por último, en cuanto a la sentencia, puedo mencionar que ésta es también conocida como "laudo arbitral", que por su contenido, puede afirmarse que su naturaleza es eminentemente normativa, ya que reemplaza total o parcialmente a un pacto colectivo planteado por un sindicato cuya

negociación fracasó o bien, el convenio al que no pudo arribar el ~~grupo~~ coaligado de trabajadores.

En referencia a la estructura de la sentencia, ésta difiere de la sentencia tradicional, pues carece, por ejemplo, de parte considerativa, resuelve por separado peticiones de derecho de las que lleven aparejadas reivindicaciones de tipo económico-social.

A diferencia de cualquier otro fallo en los procedimientos regulados en nuestra legislación, la sentencia arbitral puede ser extra petita o ultra petita parte, pues puede otorgar aún más de lo pedido por las partes, todo ello en materia económico-social.

Este fallo que permite a los árbitros resolver el conflicto con facultades amplias, constituye un arma de dos filos, en donde los árbitros juegan un papel muy importante, pues su imparcialidad, justicia y apego al criterio de ser un balance real entre las dos fuerzas productivas, serán requisitos indispensables para fallar; de lo contrario, los árbitros tendrán en sus manos la disposición legal para inclinar la balanza hacia donde las influencias políticas, económicas, sociales o de otra índole, propias de nuestro país, la orienten.

Al procedimiento arbitral, sea este potestativo u obligatorio, le es fijado por la ley un plazo cuya duración máxima es de 15 días, a partir de que el Tribunal de Arbitraje se declara competente, pudiendo este plazo ser menor, pues el Código de trabajo señala que se dictará sentencia dentro de los 15 días posteriores a la declaratoria aludida. El plazo fijado es muy corto, ya que

dentro del mismo se debe diligenciar la prueba, emitir dictámenes, solicitar estudios y resolver el conflicto, por lo que se considera que tal plazo debería de ampliarse en un mínimo de siete días y un máximo de 10 días más; de esta manera, se evitarían fallos apresurados, carentes del análisis necesario para resolver con justicia conflictos de tal envergadura.

Con respecto a las medidas que tienden a asegurar la solución del conflicto por medio del Arbitraje, encontramos: en el caso de que se dé el Arbitraje Voluntario, una vez las partes hayan ido a la huelga o al paro calificados de legales, las partes deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter al criterio del Tribunal la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el Tribunal que corresponda, mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar su comprobación por los medios pertinentes. A mi juicio, esta medida resulta lógica, ya que si ambas partes tienen la buena voluntad de resolver el conflicto, resultan innecesarias las acciones procedentes a hacer efectivos la huelga o el paro.

El cumplimiento del fallo arbitral por las partes es vital para el desenvolvimiento socio-económico de las empresas o lugares en donde éste se dé. Esto permite que no se puedan plantear conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al Arbitraje, caso contrario, nuestra legislación sanciona a la parte o partes que incumplan el fallo arbitral, con sanciones de tipo pecuniario en razón a la capacidad económica de cada una, de tal forma que el monto de la multa, si se tratase de los patronos, oscila entre Q.500.00 y

Q.2,000.00 y si fueran trabajadores, entre Q.25.00 y Q.100.00. Es de hacer notar que esta sanción establecida en el artículo 406 del Código de Trabajo, es irrisoria dada la situación económica actual y que, en el caso de los patronos, no representa una medida coercitiva efectiva, por lo que se estima que dicha cantidad debería elevarse con respecto de los empleadores; además de que debería protegerse a los laborantes por ser la parte más débil, estableciéndose protección post-conflicto y creándose otro tipo de sanción adicional para los patronos, en caso de incumplimiento.

Como otra medida, se establece el derecho de la parte que ha respetado el laudo, para pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

Finalmente, de todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo, de lo que se deduce que corresponde a esta dependencia del Ministerio Trabajo y Previsión Social la "vigilancia y el control" del cumplimiento de la resolución.



## CONCLUSIONES:

1. Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de formación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
2. Los conflictos colectivos son aquellos que afectan los intereses colectivos de uno o varios trabajadores o empleadores o bien los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o de las garantías de su creación, vigencia y efectividad.
3. Los conflictos económicos-sociales, denominados por algunos "de interés", denominación esta última que resulta inapropiada por necesitar de un adjetivo para su comprensión, son aquellos que tiene por objeto necesidades de tipo económico y/o social y buscan una reivindicación que tiende a modificar el derecho existente o crear un nuevo derecho.
4. El medio más conocido para que las partes solucionen sus conflictos por sí solas es el Arreglo, el cuál en Guatemala tiene dos sistemas: El Arreglo Directo y la Vía Directa.
5. Las Diferencias entre el Arreglo Directo y la Vía Directa radican en el sector laboral que adopta este sistema; en el primero se trata de los trabajadores coaligados; mientras que en la segunda, de trabajadores

sindicalizados, criterio que es amplio para los Comités Ad Hoc de trabajadores del Estado.

6. El Arreglo en países como Guatemala, debido a la carencia de fuerza por parte del sector laboral para discutir en condiciones de igualdad, no constituye un sistema de solución que dé garantía a la parte laborante, pues a criterio del sector laboral entrevistado sólo permite maniobras y prácticas desleales por parte del sector patronal, que hacen abortar los movimientos de los trabajadores.
7. Las tres formas más conocidas para solucionar los conflictos colectivos económicos-sociales con intervención de tercero son: La Conciliación, La Mediación y el Arbitraje.
8. La conciliación es una institución que ayuda a mantener buenas relaciones entre patronos y trabajadores, solucionando los conflictos colectivos pacíficamente, siendo más económico y rápido, pero inoperante en Guatemala, debido a la manera en que está regulada en la legislación; la forma como se tramitan, los procesos (formalismos, incidentes, carencia de coercibilidad, retrasos y la falta de cumplimiento de las normas por parte del sector patronal).
9. El Arbitraje es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias (conflictos colectivos económicos-sociales) se someten por disposición

de las partes o de la ley, al tercero; decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.

10. Para la clase trabajadora a juicio de las centrales obreras, la finalidad del arbitraje más o menos encubierta, ha sido eliminar el derecho de huelga, es por ello que resulta lógica la resistencia y desconfianza de los trabajadores hacia la institución; y, es que debido a la dependencia económica, injusticia social y a la mala distribución de la riqueza prevalecientes en Guatemala, determinan que la huelga sea un instrumento en donde todos sus fundamentos, (sociológico, económico, político y ético) cobran renovada actualidad y de consiguiente no debe impedirse ni restringirse.
  
11. En lo referente al tribunal del arbitraje, éste será integrado de igual forma que el tribunal de conciliación, como quedó expuesto cuando se hizo referencia a esa forma de solución. Este organismo colegiado de integración tripartita conoce en primera instancia y, en segundo grado, conocen el procedimiento arbitral las mismas salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, que conocen, además de los conflictos de naturaleza jurídica; órganos también colegiados, que se conforman por tres magistrados propietarios y tres suplentes, electos por el Congreso de la República. Estas salas compuestas por jueces de derecho, que frecuentemente carecen de la especialización en el derecho del trabajo o procesar el trabajo, como lo propone la ley, son los que deciden en definitiva los conflictos colectivos sometidos al conocimiento y resolución de los

tribunales de arbitraje; infortunada solución que no amerita más comentario (artículos 301, 302, 303 y 304) del Código de Trabajo.

12. La legislación laboral guatemalteca descarta la forma de arbitraje voluntario, en cuanto a la posibilidad o no de sometimiento a la decisión, arbitral, criterio que se estima correcto, puesto que constituye el lineamiento más seguro para diferenciar el laudo arbitral de las recomendaciones, proposiciones o fórmulas de avenimiento que pueden darse en la conciliación y en la mediación.
13. En la práctica se acude muy poco al arbitraje voluntario, posiblemente por la poca confianza y credibilidad que inspira la institución tanto a trabajadores como a los mismos patronos. La experiencia guatemalteca confirma su casi total desuso, no obstante la posibilidad legal de convenirlo.
14. A los Tribunales de Arbitraje también se les llama Juntas de Arbitraje y se conforman de la siguiente manera: a) El Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside; b) un representante de los Trabajadores; c) un representante de los patronos; y, d) El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, quien funge como secretario del Tribunal Arbitral.
15. Los requisitos que se necesitan para iniciar el procedimiento Arbitral son: a) Que las partes se dirijan al Juez por escrito, exponiendo tanto los motivos de divergencia como los puntos en que ya existe acuerdo; b) deben designarse tres delegados por cada una de las partes; y, c) Asesoría de Abogado.

16. A diferencia de cualquier otro fallo en los procedimientos regulados en nuestra legislación, la sentencia arbitral puede ser extra petita o ultra petita, pues puede otorgar aún más de lo pedido por las partes, todo ello en materia económico - social. Este fallo que permite a los arbitros resolver el conflicto con facultades amplias, constituye un arma de dos filos, en donde los arbitros juegan un papel muy importante, pues su imparcialidad, justicia y apego al criterio de ser un balance real entre las dos fuerzas productivas, serán requisitos indispensables para fallar; de lo contrario, los arbitros tendrán en sus manos la disposición legal para inclinar la balanza hacia donde las influencias políticas, económicas, sociales o de otra índole, propias de nuestro país, la orienten.



### **RECOMENDACIONES:**

1. Que se establezca con claridad en nuestra legislación en qué consiste la solicitud que contiene el planteamiento de un conflicto colectivo económico-social y el pliego de peticiones para evitar lo defectuoso, desordenado y contradictorio que aparece regulado en el Código de Trabajo.
2. Que en cualquier etapa de solución de un conflicto colectivo, se establezcan para los infractores sanciones pecuniarias mayores, acordes a la realidad económica actual y al sector que involucre, so pena de que el incumplimiento lleve aparejada sanción que implique privación de libertad.
3. Que se acepten únicamente las causas de excusa e impedimentos reguladas en la Ley del Organismo Judicial; y, que la invocación de ausas distintas conlleve sanciones a los vocales interponentes, con ultas severas e inclusive la conducción por medio de la Policía, para que cumplan el compromiso, o la certificación de lo conducente por esobediencia.
4. Que se legisle el establecimiento de medidas precautorias durante la tramitación de un conflicto colectivo económico-social en contra del sector patronal, a fin de que éstos cumplan los acuerdos, convenios, multas y demás disposiciones legales y cuyo levantamiento dependa del pago efectivo o cumplimiento de la sanción al final del conflicto.

5. Ante el desconocimiento tanto por parte de los trabajadores como la parte patronal del procedimiento arbitral se recomienda realizar seminarios, talleres y reuniones para que estos conozcan cual es el procedimiento y sus resultados.
6. En lo referente al Arreglo Directo, que ante las lagunas y la falta de regulación, se establezca en la legislación laboral un procedimiento, una duración del mismo y medidas protectoras para el sector laborante.
7. Que para evitar practicas desleales al acudir los laborantes a la Via Directa, lo pongan en conocimiento de las autoridades Administrativas de Trabajo, a fin de obtener la inamovilidad de los trabajadores y la prohibición de contratar nuevo personal sin previa autorización.
8. Deben de modificarse el tribunal de segunda instancia en el procedimiento arbitral; pues resulta ilógico que una decisión emanada de un tribunal arbitral que no es conformado en su totalidad por jueces de derecho) sea conocida en apelación sólo por jueces colegiados, obviamente el resultado tendrá variaciones.
9. Actualmente el plazo en el procedimiento arbitral es muy corto; ya, que dentro del mismo se debe diligenciar la prueba, emitir dictámenes, solicitar estudios y resolver el conflicto, por lo que se considera que tal plazo debería ampliarse en un mínimo de siete días y un máximo de diez, de esta manera, se evitarían fallos apresurados, carentes del

análisis necesario para resolver con justicia conflictos de envergadura.

10. Que se promueva por parte del Organismo Judicial o del grupo que representen cursos, seminarios, talleres de capacitación para las personas que integrarán los tribunales de arbitraje a fin de que tengan una mayor participación y ejerzan mejor su función.



## BIBLIOGRAFÍA

1. ALFONSO GUZMAN, RAFAEL J. "EL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA", Tomado del "Derecho Lationamericano del Trabajo" Tomo II, Varios autores, UNAN, 1974.
2. ALONSO GARCIA, MANUEL "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO" Edición Ariel, S.A. Barcelona, España, 1982.
3. CABANELLAS, GUILLERMO "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL" Tomo II, págs. 285 y 363.
4. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO Y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS "TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL" Tomo II, Ediciones Depalma; 3a. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.
5. DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL Depalma, 1962.
6. KROTOSCHIN, ERNESTO "TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO" Volumen II, Ediciones Depalma; 3a. Edición Buenos Aires, Argentina, 1979.

7. KROTOSCHIN, ERNESTO "TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO" Tomo II, Ediciones Depalma; 3a. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.
8. LÓPEZ LARRAVE, MARIO "EL ARBITRAJE EN CENTRO AMÉRICA" 2a. Edición, Guatemala, 1979.
9. ÓRGANO DE INFORMACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "CARTA LABORAL No. 4"; Guatemala, 1991.
10. RUSSOMANO, MOZART VÍCTOR Y CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, "LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCIÓN", Editorial Heliasta, SRL, Buenos Aires, Argentina 1980.

#### LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República.
3. Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.
4. Decreto Número 67-95 del Congreso de la República, LEY DE ARBITRAJE.