

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

**LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL
PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO**

KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL

GUATEMALA, JUNIO 2014

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

**LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL
PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIA: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal: Lic. Obdulio Rosales Dávila
Secretario: Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima
Secretario: Lic. Heber Dodanín Aguilera Toledo

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

Licda. VIVIAN LORENA MORALES BALDIZÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada No. 6588

12 Calle 1-25 Zona 10

Edificio Géminis 10, Torre Sur Oficina 1302 Nivel 13, Zona 10

Guatemala, Guatemala

Tel. 54172177



Guatemala, 27 de febrero de 2013

Doctor

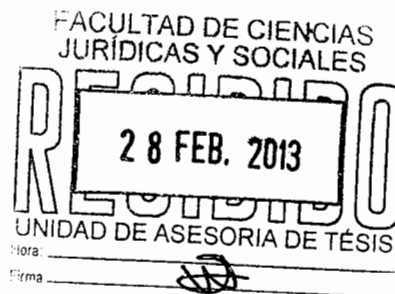
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Respetable Doctor:

En cumplimiento con la designación que me hiciera esa unidad, de fecha veinticuatro de mayo del año dos mil doce, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL, el cual se intitula **LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad y por lo tanto emito el siguiente dictamen:

- I. En relación al contenido científico y técnico de la presente tesis, opino que cumple objetivamente con cada uno de los capítulos elaborados, pues los mismos fueron ampliados y redactados a fin de que sea fácil su comprensión. Es importante el estudio del tema desarrollado, los conceptos y definiciones, el análisis jurídico doctrinario determinan la ineficacia de la institución de la conciliación en el proceso laboral individual guatemalteco.
- II. La metodología utilizada se dio a través de los métodos deductivo e inductivo, por el primero se obtuvieron propiedades generales a partir de las singulares y por el segundo se obtuvieron propiedades particulares a través de las generales. Por el método analítico se descompuso el todo en sus partes para estudiar cada una de ellas con la finalidad de descubrir la

Licda. VIVIAN LORENA MORALES BALDIZÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada No. 6588

12 Calle 1-25 Zona 10

Edificio Géminis 10, Torre Sur Oficina 1302 Nivel 13, Zona 10

Guatemala, Guatemala

Tel. 54172177



esencia del problema. Por el método sintético se enlazo la relación abstracta con las relaciones concretas de la investigación.

- III. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la bibliográfica, con las cuales se abarco las etapas del conocimiento científico planteando el problema jurídico-social de actualidad y buscándoles una posible solución.
- IV. Opino que la presente tesis está redactada de manera clara y acorde a las normas lingüísticas y ortográficas de la Real Academia Española, y se uso un lenguaje jurídico apropiado.
- V. El presente trabajo de tesis es un material de consideración actual y que aporta un conocimiento científico en la referente a la ineficacia de la conciliación en el proceso laboral individual guatemalteco.
- VI. En relación a las conclusiones, recomendaciones fueron redactadas de forma clara y debidamente fundamentadas, en congruencia con el tema investigado, por lo cual brindan una valiosa contribución para el derecho.
- VII. La bibliografía utilizada por el estudiante se considera la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren de forma precisa la temática contenida en la investigación.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas de la investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática relacionada, con la cual se comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y examen General Publico, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el EXAMEN GENERAL

Licda. VIVIAN LORENA MORALES BALDIZÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada No. 6588

12 Calle 1-25 Zona 10

Edificio Géminis 10, Torre Sur Oficina 1302 Nivel 13, Zona 10

Guatemala, Guatemala

Tel. 54172177



PUBLICO, previo a optar por el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de respeto y alta estima.

Atentamente,

Vivian L. Morales Baldizón
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. VIVIAN LORENA MORALES BALDIZÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada No. 6588



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 15 de marzo de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL, intitulado: "LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO".

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


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.

Lic. Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario
Colegiado 3762
Lote 11 Jardines de San Lucas IV
San Lucas, Sacatepéquez
Teléfono 44000875



Guatemala, 19 de abril de 2013

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Doctor:

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha quince de marzo de dos mil trece, fui designado por la Unidad de Asesoría de Tesis para proceder a la revisión de la tesis del estudiante KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL, camé número 200721659, expediente número 652-2012 que se intitula “**LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO**”, por lo que manifiesto lo siguiente:

1. Procedí a revisar el trabajo de tesis señalado, el cual incluye un contenido doctrinario y legal del derecho laboral, dando a conocer la etapa de la conciliación dentro del proceso laboral individual guatemalteco.
2. Al realizar el trabajo de tesis se utilizó la metodología y las técnicas adecuadas, en especial el método analítico de leyes y bibliografía.

Lic. Jorge Samuel Cabrera Saravia

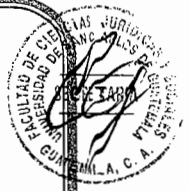
Abogado y Notario

Colegiado 3762

Lote 11 Jardines de San Lucas IV

San Lucas, Sacatepéquez

Teléfono 44000875



3. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y bibliográfica, con las cuales se recopiló la información jurídica y doctrinaria pertinente para el adecuado desarrollo de la tesis, además con los cambios gramaticales sugeridos la redacción es la adecuada.

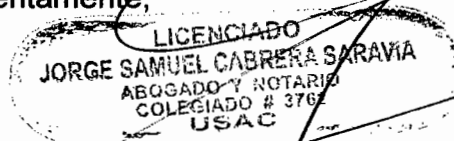
4. Considero que el presente trabajo de tesis, puede ser motivo de amplia discusión para la sociedad guatemalteca y constituye un aporte muy significativo tanto para los estudiantes como para los profesionales en el campo del derecho laboral.

5. Las conclusiones y recomendaciones se encuentra en concordancia con el contenido del trabajo de investigación, redactadas en forma clara.

6. El trabajo demuestra, esfuerzo, dedicación y empeño aplicando los métodos y técnicas de investigación anotados, con lo cual se comprobó la hipótesis que determina que en Guatemala, la etapa de conciliación dentro del proceso laboral individual es ineficaz, debido a la falta de importancia que se le da a esta fase en el momento que debe producirse dentro del proceso.

En conclusión, el trabajo de investigación, reúne los requisitos establecidos y exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que deviene procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE.**

Sin otro particular, me suscribo, atentamente,



Licenciado. Jorge Samuel Cabrera Saravia

Abogado y Notario

Colegiado 3762



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante KEVIN DANIEL PAJARITO MULUL, titulado LA INEFICACIA DE LA INSTITUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL INDIVIDUAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/slh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi guía y protector, por ser mi consuelo y refugio en los momentos de angustia. Por su fidelidad y amor hacia mí. Por concederme la fortaleza y sabiduría para poder cumplir esta meta.

A MIS PADRES:

Edgar Pajarito Bay y Blanca Susana Mulul, quienes al igual que Dios, estuvieron en cada momento luchando conmigo, por sus consejos, la ayuda, la paciencia y sobre todo por su amor y la sabiduría con que guiaron mis pasos día con día, esforzándose para que lograra este triunfo; por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me han infundado siempre y porque nunca es tarde para decirles cuanto los quiero y los aprecio. Este triunfo es de ustedes.

A LA DOCTORA VICKY ELIZABETH PAJARITO:

A la persona que siempre recordare, hoy le rindo por medio de este acto el testimonio imperecedero de recordar su ejemplo de tía, amiga, madre, profesional. Fui tu complacencia y tu orgullo, Gracias por todo lo que me diste en vida y aun después de ella, gracias por orientarme, por regañarme, por jugar conmigo, por llorar conmigo. Tu dejaste un gran vacío aquí, pero me consuela saber que un día te veré, que tan solo estas durmiendo. Que Dios te tiene a su lado y que pronto nos reuniremos de nuevo. Te quiero mucho.



A MIS ABUELOS:

Por quererme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes. En especial a mi abuela Josefa Bay Saput, hoy puedo decirle que lo que tengo y lo que he logrado ha sido producto de su gran esfuerzo, para ella es este triunfo en agradecimiento a que me acompañó siempre y me dio lo mejor, he aquí tu Licenciado como siempre lo soñaste.

A MIS HERMANOS:

Mauro Emanuel, Edgar Armando y Josselyn Susana Por estar conmigo y apoyarme siempre. Los quiero mucho y sé que este triunfo también es de ustedes.

A MIS TÍAS:

Tía Elvia, Tía Hildy, Tía Reina, Tía Nancy, por su cariño y apoyo incondicional, por ser las personas que siempre estuvieron presentes dándome palabras de aliento.

A MIS TIOS:

Por su apoyo incondicional. Gracias

A MIS PRIMOS y PRIMAS:

Que este logro sea un ejemplo de superación y que a todos ellos Dios les permita llegar a cumplir sus sueños profesionales.

**A VICKY FERNANDA
PALACIOS PAJARITO:**

Porque al verla día a día me recordaba la promesa que le hice a su madre. Hoy puedo decirle Fernandita misión cumplida. Te quiero mucho y siempre voy a estar a tu lado.

**A FERNANDO EMANUEL Y
DARLYN SOFIA:**

Con mucho cariño y aprecio

A MIS AMIGOS:

Marvin Rolando Vásquez, Violeta Viktoria Ávila, Alexandra Ajcip Canel, José Feliciano Chan, por su amistad y apoyo.

A ILSE GUANTA VASQUEZ:

Porque fue un pilar importante para obtener este triunfo, por su apoyo interminable, porque siempre me impulso a seguir adelante. Gracias mi amor por ser la persona que siempre estuvo a mi lado y por encontrar en ti las palabras que necesitaba. Eres una gran persona y una gran mujer. Te amo

**A LICENCIADO
SAMUEL CABRERA:**

Por sus conocimientos compartidos, por sus consejos y por su amistad.

A MI ASERORA Y REVISOR:

Por su apoyo en la elaboración de la presente tesis.

**A LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:**

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme permitido obtener uno de mis mayores logros.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho procesal laboral guatemalteco.....	1
1.1 Derecho laboral.....	1
1.2. Derecho procesal.....	2
1.3. Derecho procesal laboral.....	2
1.4. Antecedentes del derecho procesal laboral.....	2
1.5 Objeto del derecho procesal de trabajo.....	3
1.6. Principios del derecho procesal de trabajo.....	4
1.6.1.Principio tutelar.....	6
1.6.2 Principio de concentración.....	10
1.6.3 Principio de oralidad.....	11
1.6.4 Principio del impulso procesal de oficio.....	13
1.6.5 Principio de inmediación procesal.....	14
1.6.6 Principio de sencillez.....	15
1.6.7 Principio de antiformalidad.....	16
1.6.8 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	18
1.6.9.Principio de preclusión.....	19
1.6.10. Principio de economía procesal.....	20
1.6.11. Principio conciliatorio.....	22

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral guatemalteco.....	25
2.1 Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral.....	27
2.2. Características.....	27
2.2.1. Procedimiento mediante audiencias sucesivas.....	27
2.2.2 Las actuaciones deben ser asentadas en actas.....	28
2.2.3 El período de prueba.....	29
2.2.4. Actuación oral de las partes.....	29



Pág.

2.2.5. Discrecionalidad del juez de trabajo al señalar los plazos	30
2.2.6. Limitación legal del número y clase de recurso	30
2.2.7. Protección jurídica al trabajador.....	31
2.2.8. Imposibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia	31
2.3. Sujetos procesales	31
2.3.1. El actor	32
2.3.2. Demandado	32
2.3.3. La Inspección General de Trabajo.....	33
2.4. Etapas del juicio ordinario laboral guatemalteco.....	34
2.4.1. Interposición de la demanda	34
2.4.2. Primera resolución	37
2.4.3. Ratificación de la demanda	38
2.4.4. Requisitos para la contestación de la demanda.....	42
2.4.5. Conciliación	43
2.4.6. Periodo de pruebas	43
2.4.7. La sentencia	45

CAPÍTULO III

3. La conciliación en el proceso laboral guatemalteco	49
3.1. Antecedentes históricos	49
3.1.1. Antecedentes continentales de la conciliación laboral	54
3.2. Definición de conciliación	57
3.2.1. Definición legal de conciliación.....	58
3.2.2. Definición de conciliación en la doctrina	58
3.3. Naturaleza jurídica	61
3.4. Particulares de la conciliación	63
3.5. Clasificación de la conciliación	66
3.5.1 Conciliación extrajudicial	67
3.5.2 Conciliación judicial	69
3.5.3 La conciliación en materia laboral.....	71



Pág.

CAPÍTULO IV

4. La conciliación dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco.....	71
4.1. Características de la conciliación	73
4.2. Oportunidad procesal de la conciliación	74
4.3. Convenios	79
4.4. Fundamento legal de la conciliación laboral	79
4.5. Requisitos para la conciliación	81
4.5.1. Capacidad de los sujetos que intervienen en la conciliación.....	81
4.5.2. El consentimiento.....	83
4.6. Efectos de la conciliación	84
4.6.1 De la cosa juzgada.....	84
4.6.2 En cuanto a la prescripción.	86
4.7. Ejecución de las distintas clases de conciliación.	88

CAPÍTULO V

5. Ineficacia de la conciliación en el juicio laboral individual guatemalteco	89
5.1. Ineficacia de los tribunales en materia laboral en Guatemala.....	90
5.2. Acceso a la justicia en Guatemala.....	91
5.3. Aplicación de la conciliación en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala	95
5.4. Deficiencias de la administración de justicia laboral	97
5.4.1. El incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos ilegales.....	99
5.4.2. La insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir la demanda existente.	100
5.4.3. Las demoras en los procedimientos de la justicia laboral y la dificultad de los trabajadores de obtener reparación aunque ganen los litigios.....	101
5.5. La observancia de los derechos sociales mínimos por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral.	102
5.6. La ausencia de medios coercitivos para que el empleador asista a la audiencia de conciliación.....	106
5.7. Ineficacia de la conciliación	106



Pág.

CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115



INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata acerca de las circunstancias que se dan dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, específicamente en la etapa de la conciliación, en la cual tanto el trabajador como el patrono trata de llegar a un acuerdo, evitándose de esa manera largos procesos y economía procesal. En muchos casos el trabajador ante la necesidad que tiene, no solo él sino su familia y también para ahorrarse un proceso largo, llega a un acuerdo dándose la conciliación entre las partes, el patrono conoce de la necesidad del trabajador y aprovechándose de ello logra que en la conciliación se de la renuncia o se de la disminución de las prestaciones reclamadas por el trabajador, con lo cual no se observa en la etapa de la conciliación lo indicado en el Artículo 340 del Código de Trabajo de Guatemala, y además la conciliación no representa en conclusión un beneficio al trabajador en el reclamo de sus derechos.

Según, las corrientes modernas del derecho laboral, la forma más viable para la solución de los conflictos que surgen con ocasión de la relación laboral, son aquellos medios en los cuales se da la oportunidad a las partes en conflicto para que con la intervención de un tercero imparcial, solucionen las diferencias surgidas.

Lo expuesto anteriormente, hace referencia al mandato constitucional, toda vez en la Constitución Política de la República de Guatemala, el legislador estableció que el derecho de trabajo debía considerarse como un conjunto de normas esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo.



No obstante de lo preceptuado, en la actualidad existen especulaciones sobre la administración de justicia privativa de trabajo, en los juzgados de trabajo y previsión social; ya que se cuestiona la actuación de los jueces dentro de un adecuado marco de legalidad y transparencia al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, de conformidad con el ordenamiento jurídico.

El tema de tesis se eligió ya que su importancia radica en que debe observarse y cumplirse con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo en el caso específico de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral.

El objetivo general de la presente investigación es establecer la ineficacia del procedimiento de conciliación dentro del Juicio Ordinario Laboral, y entre otros establecer los pasos y características que se dan en el desarrollo de la etapa de conciliación.

Es necesario enfatizar en la conciliación ya que es un tema dedicado a efecto de dirimir y resolver las diversas controversias que en este caso se suscitan en el ambiente laboral.

Para el desarrollo del tema se realiza estudio en cinco capítulos: el primer capítulo, hace relación a la historia del derecho procesal laboral y las generalidades que tiene este derecho dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, sus objetivos y los principios sobre los cuales se encuentra cimentado; en el segundo capítulo, se hace un estudio profundo sobre el juicio ordinario laboral, sus etapas, los sujetos que intervienen en el; en el tercer capítulo, se desarrolla un estudio exhaustivo de la etapa de conciliación dentro del proceso laboral individual guatemalteco.



Estudiando sus antecedentes, definiciones doctrinarias y su definición legal que se encuentra en el Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, estudiando su naturaleza jurídica, sus características, clases; el cuarto capítulo, hace relación a la regulación de la institución de la conciliación dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, los convenios que de ella se deriva, los requisitos que deben ostentar las partes para que surja efectos la conciliación y la forma cómo se ejecutan los convenios, resultado de la conciliación; en el quinto capítulo se realiza un análisis de la función de los jueces de los juzgados de trabajo y previsión social en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, la conciliación y la falta de medios coercitivos por la incomparecencia del patrono, en los procesos laborales, la importancia de la conciliación como medio de resolución alterna de conflictos.

Para realizar este trabajo de investigación se utilizó la teoría publicista, al ser el derecho laboral de interés de toda la población. Se emplearon los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético; así como también la técnica bibliográfica.



CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho procesal laboral guatemalteco

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de esa relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. ¹

Por lo que podemos indicar que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho de la persona y un deber social, según lo establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala. Para poder definir y comprender el significado del derecho procesal del trabajo es importante conocer los conceptos de los cuales se compone.

1.1 Derecho laboral

Guillermo Cabanellas define al derecho del trabajo : “Es aquel derecho que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 3



1.2. Derecho procesal

El Licenciado Mario Estuardo Gordillo Galindo al referirse a derecho procesal indica: “Es el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso o conjunto de normas que ordenan el proceso, que regulan la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, los requisitos y eficacia de los actos procesales, las condiciones para la ejecución de las sentencias; en general, regula el desenvolvimiento del proceso.”²

1.3. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral: “Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos.”³

1.4. Antecedentes del Derecho Procesal Laboral

El derecho Procesal del Trabajo sus primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la revolución francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a los trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia.

Aunque las relaciones laborales en el caso del continente americano hicieron su aparición hasta en el siglo XX.

² Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**, Pág. 8

³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**, Págs. 15 y 16



Por consiguiente, el primer antecedente sigue siendo la constitución mexicana, promulgada en 1917, en el caso guatemalteco la creación del primer código de trabajo no se da, sino hasta en 1947, cuando el 1 mayo de ese año cobra vigencia.

A pesar de ser considerado desde aquel momento hasta nuestros días, uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula relaciones de trabajo, esta genialidad creada por la primera Asamblea Legislativa del periodo revolucionario (1,944-1,954), precisamente durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, alberga en su contenido una serie de resabios que hacen forzosa, en muchos casos la aplicación de las disposiciones del derecho procesal civil, lo cual aunque no vulnera su carácter de disciplina autónoma de la enciclopedia procesal, si hace que se genere una contravención a las principios procesales que con carácter exclusivo regulan nuestro derecho procesal del trabajo. ⁴

1.5 Objeto del Derecho Procesal de Trabajo

El objeto del derecho procesal de manera general es regular la función jurisdiccional del Estado en las siguientes situaciones:

- En la solución de conflictos entre particulares y en los de estos con el Estado.
- En la declaración de certeza de ciertos derechos subjetivos cuando la ley lo exige como formalidad para su ejercicio o reconocimiento.
- En el juzgamiento de ilícitos penales.
- En la tutela de las garantías constitucionales frente a las leyes comunes y frente al orden legal de los actos de la administración.

⁴ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 5 y 6



- En el mantenimiento de las garantías individuales y los derechos que la Constitución Política de la Republica de Guatemala y las leyes que la garantizan.

Resumidamente puede decirse que la finalidad de derecho procesal es garantizar la armonía y tranquilidad social mediante la impartición de una justicia pronta y cumplida a través de los órganos jurisdiccionales previamente instituidos para ello.⁵

Analizando los objetivos del derecho procesal en su forma genérica, podemos establecer que el objetivo primordial del derecho procesal de trabajo es la solución de controversias y conflictos derivados de la relación laboral.

1.6. Principios del derecho procesal de trabajo

Un principio jurídico fundamental es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, en las cuales muchas veces el legislador se ve precisado a aludirlo.

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Los principios fundamentales del proceso laboral son las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

⁵ Franco López, **Ob. Cit**, Pág. 8



Funciones que cumplen los principios jurídicos

1.- Informadora: Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga.

2.- Interpretadora: Operan como criterio orientador del interprete de la ley (Juez, Abogado, trabajador, empleador).

3.- Normativa: Actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas de la ley.

Aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la enciclopedia procesal.

En el caso del derecho procesal de trabajo su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general.⁶

El derecho de trabajo para cumplir con su fin de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de contar con una serie de características, se ve apoyado en ciertos principios.

⁶ *Ibid*, Pág. 45



1.6.1. Principio tutelar

Con su fundamento en el literal a) del cuarto considerando del código de trabajo, el cual enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores.

Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4.

En el artículo 103 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala es donde encontramos el fundamento legal de dicha tutelaridad al establecer que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores...” El derecho tutelar de los trabajadores que es un derecho de rango constitucional busca corregir la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador.

El doctor Cesar Landelino Franco López al realizar un análisis de este principio indica lo siguiente: La tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al derecho sustantivo del trabajo, sino al derecho procesal del trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada.



Tal es el caso del reclamo de prestaciones, lo más común será encontrar al trabajador desempleado y con cargas familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio en esas condiciones.

Al respecto Plá Rodríguez comentando este principio indica: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Asimismo indica que el fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho de trabajo. Y se da cuando el legislador no pudo mantener mas la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica preferente.”⁷

El principio tutelar se puede concentrar en tres formas, según el autor Plá Rodríguez:

-- La regla in dubio, pro operario. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe elegirse aquella que sea más favorable al trabajador.

--El criterio de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya mas de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

⁷ Plá Rodríguez, Americo, **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 40



-- La teoría de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables que pudiera hallarse un trabajador.”⁸

El propósito de la regla in dubio, pro operario consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo, al trabajador.

Esto se aplicara según Deveali de la siguiente forma:

“Solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal.” No se trata de corregir la norma ni de interrogarla, solo cabe utilizar la regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. O para atribuirle a esta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto. En resumen podemos decir que la norma que se está por aplicar debe conllevar duda o sea ambigua en su regulación.”⁹

En la legislación laboral, la regla in dubio pro operario está contemplada constitucionalmente en el artículo 106 de nuestra Carta Magna, el cual establece: “En caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias legales, se interpretaran en el sentido más favorable a los trabajadores”

Alonso García, aludiendo a la regla de “la norma más favorable” distingue dos sentidos: uno impropio y otro propio.

⁸ Plá Rodríguez, *Ob. Cit.* Págs. 42 y 43

⁹ *Ibid*, Págs. 42 y 43



En el sentido impropio nace la existencia de una sola norma aplicable, pero susceptiblemente se observan varios significados.

Se trata de ver cuál de esos significados es el que debe ser aplicado.

En sentido propio surge cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica.¹⁰

De la Cueva establece: “En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorece a los trabajadores”.¹¹

La regla de “la condición más beneficiosa” supone la existencia de una manifestación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que se mas favorable al trabajador que la nueva norma que haya de aplicarse.

Cada norma sirve para mejorar pero no para empeorar la situación del trabajador, ya que si el trabajador en algún aspecto disfruta de un nivel de protección superior al que quiere brindarle la norma, esta resulta inoperante.

En conclusión, podemos establecer que el principio de tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, otorgándoles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

¹⁰ Pla Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 43

¹¹ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 54



1.6.2 Principio de concentración

El licenciado Mario López Larrave indica: “Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste en la reunión o en la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.

Ahora bien, esta concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir, que todos esos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre uno y otros actos procesales.”¹²

Al realizar un análisis de los Artículos 335, 337 y 338 del código de trabajo, podemos establecer y materializar este principio. En cuanto al Artículo 335 del código de trabajo establece que al momento de darle trámite a la demanda de una vez se señala día y hora para que se lleve a cabo el juicio verbal y se previene a las partes la aportación de todas las pruebas. El artículo 337 del mismo cuerpo legal establece un tiempo no mayor a tres días para la celebración de la primera audiencia, la cual tiene una excepción que es en relación a la distancia. El artículo 338 preceptúa que los actos referentes a la reconvención, contestación de la demanda, se podrán presentar hasta el momento de la primera audiencia.

En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la

¹² López Larrave, *Ob. Cit.* Pág. 29 y 30



demanda, la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de ciertos incidentes.¹³

1.6.3 Principio de oralidad

Según opina el licenciado Mario López Larrave: “De acuerdo a este principio, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura. Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura.

Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil.

Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de trabajo, existe unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de trabajo este informado del principio oral.

En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor

¹³ López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 30



número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un proceso publico también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos que incompatibles; y por ultimo un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.

En el proceso laboral se reconoce el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los artículos 321 y 322 del código de trabajo.

En las reformas contenidas en el decreto 1486 del Congreso de la Republica de Guatemala, al respecto únicamente sustituyo las palabras “verbal” por la palabra “oral”, de mayor aceptación en la nomenclatura del derecho procesal.¹⁴

El Artículo 321 del código de trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral...” y el Artículo 322 indica: “Las gestiones orales se harán directamente antes los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”

Según comenta el Doctor Cesar Landelino Franco López al referirse a este principio: “La eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se

¹⁴López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 27 y 28



excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica ha inclinado a que estas, en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente.”¹⁵

1.6.4 Principio del impulso procesal de oficio

En nuestro ordenamiento jurídico, de conformidad al Artículo 321 del código de trabajo, el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio; por lo que, planteada la demanda será el juez que se encargue de su marcha. En tal sentido este principio se manifiesta en la actividad desplegada para mantener en marcha el proceso y se manifiesta en dos formas las cuales son: impulso de oficio e impulso de parte.

Siendo de oficio si el juez no necesita solicitud de parte para dictar ciertas providencias que hacen avanzar el proceso; y será de parte, si es a petición de las mismas que el proceso avanza.

La eficacia de este principio, es tal, que se amplía hasta el cumplimiento de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su consumación.

¹⁵ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 48



1.6.5 Principio de inmediación procesal

Este principio hace referencia a lo establecido en el Artículo 321 del código de trabajo en el cual establece “Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Por lo cual podemos establecer que este principio consiste en el contacto directo y personal del juez con las partes, demás personas y cosas que intervienen en el proceso; concretamente se refiere a que él permanezca obligatoriamente en las audiencias y tome personalmente todas las impresiones que las mismas puedan aportar. Además es un mandato establecido en la ley del organismo judicial, decreto legislativo 2-89 el cual contempla en su Artículo 68 al establecer “Los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba.”

Esto expresa que la inmediación procesal no se limita a que el juez de trabajo este en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio, en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero tutor del trámite del juicio.

Hallando como única excepción a este principio lo determinado en el Artículo 349 del código de trabajo donde se establece que el juez de trabajo puede delegar a otros jueces de la judicatura privativa y aun de jueces de orden común, la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.



1.6.6 Principio de sencillez

El código de trabajo guatemalteco tomando como base la doctrina del derecho procesal del trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, al establecer en el V considerando lo siguiente: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales, claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida...” Al analizar las definiciones que diferentes autores le otorgan a este principio, podemos establecer que tienen íntima relación con el principio de concentración y antiformalidad el cual desarrollaremos a continuación.

En conclusión este principio se materializa en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades.

1.6.7 Principio de antiformalidad

Según establece el doctor Cesar Landelino Franco López en relación a este principio: “Por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir.



Es decir, que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar fundamento de derecho, utilizar determinada clase de papel para litigar y auxilio profesional a excepción de la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el artículo 409 del código de trabajo, no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

No obstante lo antes señalado, el principio de antiformalidad no debe entenderse como la exención a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas formas habrán requisitos como los relacionados a la primera solicitud que habrá que satisfacer, porque la antiformalidad no implica en ningún caso anarquía, sino únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

Especial importancia merece traer a cuenta que por virtud de la existencia de este principio el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna.

Esto de conformidad con el artículo 334 del código de trabajo, que impide que la ausencia de formalidades o requisitos exigidos por el Artículo 332 del código de trabajo o bien por otras normas, y el contenido de errores en la primera solicitud pueda conllevar al rechazo de la misma con la consiguiente pérdida del ejercicio del derecho en tiempo.



Es decir que aunque exista omisión de requisitos o errores en el contenido de la primera solicitud, esto en ningún caso implicará el rechazo de la demanda, sino únicamente la facultad del juzgador para resolver ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio.

La trascendencia de este aspecto de la antiformalidad se traduce en que incluso en el caso de que las excepciones dilatorias cuyo objeto es depurar el proceso se declararan procedentes la demanda permanece instaurada y el ejercicio del derecho en tiempo, lo que a la vez supone que la prescripción permanecerá interrumpida como lo estuvo desde el momento en que se presentó la demanda y quedará para el actor la obligación de corregir los defectos, errores y omisiones en que haya podido incurrir y que se hayan probado con motivo de las excepciones dilatorias, previo a continuar con el trámite del proceso.

No sucede lo mismo si revisamos el proceso civil, en donde la omisión de requisitos o los defectos de la demanda dan la facultad al juzgador de rechazar la misma derivado de que el principio que rige en aquella rama del derecho procesal es la formalidad y no la antiformalidad como en el caso del derecho procesal del trabajo.”¹⁶

¹⁶ Franco López, **Ob. Cit.** Págs. 49 y 50



1.6.8 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Dentro del sistema de justicia guatemalteco al hablar de flexibilidad en la apreciación de la prueba, principio que se adapta a la disciplina estudiada, pues derivado de esto autores con vastos conocimientos en la materia rechazan el sistema rígido de la prueba tasado en el derecho procesal del trabajo.

Este principio consiste en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba de conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal del trabajo.¹⁷

En el código de trabajo vigente, en su Artículo 361, establece que en el proceso laboral, la prueba se apreciara en conciencia, al establecer: “ Salvo disposición expresa en este Código y con excepciones de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

¹⁷ Ibid, 55



La prueba se apreciara en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterios”.

Cabe resaltar que pese a que en dicho Artículo ciertos medios de prueba deben estimarse conforme a las reglas del derecho común, sin embargo podemos considerar, aunque sumisamente, que en nuestra disciplina el principio de flexibilidad informa a nuestro derecho procesal del trabajo; ya que, a excepción de los medios de prueba indicados, el juez puede haciendo uso de la equidad y justicia, apreciar ciertas pruebas de conciencia.

1.6.9. Principio de preclusión

Este principio establece que el proceso es una serie de etapas que suceden unas a otras, y que para su desenvolvimiento lógico, una vez clausurada o finalizada una etapa es imposible regresar a la misma, pues el termino vale a cerrar o clausurar, de lo contrario imperara la desorganización en el proceso.

Los jueces infringen reiteradamente este principio al hacer uso de la enmienda del procedimiento, la cual se encuentra contenida en el Artículo 67 de la Ley de Organismo judicial, decreto 2-89. Del Congreso de la Republica de Guatemala.

Al realizar un análisis de este principio podemos concluir que se encuentra estrechamente relacionado con los plazos y los términos que establece la legislación.



En conclusión establecemos que la finalidad de este principio es que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.

1.6.10. Principio de economía procesal

El fundamento constitucional de este principio lo encontramos en el artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer "Toda persona tiene libre acceso a los tribunales de justicia" y al cual los honorables magistrados de la Corte de Constitucionalidad emitieron la siguiente opinión "...libre acceso a tribunales, al que le es ínsito un derecho subjetivo público a la jurisdicción e impone la correlativa obligación al Estado, por conducto del Organismo Judicial, de emitir decisiones fundadas en ley, que garanticen el derecho de defensa, en observancia del principio de prevalencia constitucional dando vigencia... a la justicia, enmarcada en ley, como fin esencial de la organización del Estado..." Gaceta No. 12, expediente No. 89-89, página No. 14, sentencia: 14-06-89. Por lo tanto podemos indicar que el Estado tiene el particular interés a que todos sus habitantes se les administren justicia.

Este principio se materializa dentro del derecho procesal laboral individual observando las siguientes características propias de nuestra disciplina:

- Simplificación de las formas de debate, juicios orales.
- Reducción pecuniaria, evitando que las partes incurran en gastos innecesarios.



No obstante, el maestro Mario Aguirre Godoy al hacer un análisis a este principio establece “Este precepto hermoso de gratitud en la impartición de justicia, se quiera en la realidad por lo dispendioso que resultan los procesos y los gastos que las partes deben sufragar para llevarlo a término”¹⁸

Y de cierta forma el comentario realizado por el maestro Aguirre Godoy se encuentra pegado a la realidad de los procesos laborales guatemaltecos, ya que el Artículo 11 del código de trabajo establece: “Quedan exentos los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos, actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o demás leyes de trabajo o de previsión social. Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.”

Lo que en la realidad no sucede, por lo prorrogado de los procesos que trae como consecuencia que las partes incurran en más gastos.

Al analizar el principio de economía procesal y realizar un estudio a profundo podemos relacionarlo con los principios de: oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

¹⁸ Aguirre Godoy, Mario, *Derecho procesal civil de Guatemala*, pág. 269



Este principio cimienta el cuarto considerando del código de trabajo al establecer "...la tramitación de diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales, claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

1.6.11. Principio conciliatorio

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que promulga que se logre el entendimiento entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja desacuerdo.

En el último considerando del código de trabajo se indica que dicho cuerpo legal se debe de inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Mientras que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias.

El Licenciado Luis Fernández Molina comenta este principio diciendo: "Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos.



Pero así como el Derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Y así lo proclama directamente, para empezar, la carta magna, expresamente consignada en su artículo que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Por su parte, los considerandos de nuestro Código de Trabajo invocan, una mayor armonía social, específicamente en el considerando f; y a lo largo del mismo se repite la vocación conciliatoria:

En la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, (artículo 17 Código de Trabajo); así mismo el Artículo 247 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente; acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho Laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.



Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista, etc.

A luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo. Debe entenderse, al menor por una vez, que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera un conflicto y aumentar la productividad.

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.”¹⁹

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, pág. 30, 31



CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral guatemalteco

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Los Procesos de condena y los esencialmente declarativos forman parte de este tipo de juicio.

Este juicio está regulado en la legislación laboral guatemalteca, para que por medio del mismo se puedan dilucidar todas las diferencias existentes que pudieran surgir entre empleadores, trabajadores.

A través de este procedimiento, especialmente se plantean reclamaciones de prestaciones laborales en contra de los empleadores, en la que incluyen indemnización por tiempo de servicio, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo, bonificación anual (bono 14), ventajas económicas y otras.

Por lo general la mayoría de trabajadores se ven obligados a acudir a este juicio por incumplimiento por parte del empleador en el pago de sus prestaciones laborales, en especial la indemnización por tiempo de servicio (prestación laboral por despido injustificado).



El Doctor Franco López indica: “ El juicio ordinario laboral constituye una vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”²⁰

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y antiformalista. Esto último no significa que no tenga técnica, pues no obstante ser un juicio limitado en el número y medios de impugnación y ahorrativo en cuanto a incidentes que únicamente dispersan y complican los trámites; siempre busca mantener la buena fe, la lealtad y tutelar preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

Asimismo, es de importancia anotar que el juicio en mención tiene carácter ordinario debido a que el mismo está regulado como la vía general y normal para la resolución de conflictos dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

²⁰ Franco López, **Ob. Cit**, pág. 58



2.1 Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral guatemalteco es de naturaleza eminentemente pública, debido a que la jurisdicción, es una actividad encomendada por el Estado a través de la ley a los juzgadores.

2.2. Características

El juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con las siguientes características:

2.2.1. Procedimiento mediante audiencias sucesivas

El juicio ordinario laboral guatemalteco tiene la característica, de que es un procedimiento que se lleva a cabo por las partes en audiencias sucesivas.

Tal característica, es relevante debido a que de ella se derivan que las actuaciones realizadas por las partes sean atraídas para poder llevarse a cabo dentro de las audiencias en las cuales será celebrado el juicio.

Lo descrito en el párrafo antepuesto, genera que todos, o bien la mayor parte de los actos de orden procesal que integran el juicio, tengan un lugar significativo dentro de la misma audiencia, lo cual genera que las partes acudan a las audiencias con los medios de prueba pertinentes y respectivos y además preparar los mismos para sus respectivos alegatos.



2.2.2. Las actuaciones deben ser asentadas en actas

En Guatemala, el juicio ordinario laboral cuenta con la característica de que las actuaciones de las partes tienen que asentarse en actas. La característica en mención, se encarga de obligar al proceso, para que su historia sea documentada en actas, en las cuales son asentadas las actuaciones de las partes, así como también las resoluciones que el juez de trabajo y previsión social tiene que citar en relación a todos y cada uno de los distintos actos procesales que el mismo resuelve en la audiencia, así como también de la notificación correspondiente.

También en las actas se debe hacer constar todas aquellas impugnaciones promovidas por las partes dentro de las distintas audiencias, y también aquellas resoluciones dictadas en relación a las mismas audiencias en nuestra sociedad guatemalteca.

Esta característica propia del juicio ordinario laboral guatemalteco tiene su fundamento legal en el Artículo 322 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

2.2.3. El período de prueba

Nuestro juicio ordinario laboral guatemalteco no cuenta con un período de prueba dentro del trámite correspondiente al proceso laboral.



Toda vez, las partes tienen la obligación de comparecer a las audiencias que sean señaladas con todos aquellos medios de prueba pertinentes y dentro de las mismas audiencias, se debe de tener el espacio y el lugar para la recepción de las mismas, así como también para el debido diligenciamiento de aquellas que por no encontrarse bajo el poder de las partes, tengan que ser recabadas.

2.2.4. Actuación oral de las partes

En nuestra legislación procesal laboral la actuación que realizan las partes se lleva a cabo oralmente, reservándose el carácter excepcional de actuaciones escritas a aquellas que tengan lugar fuera de las audiencias establecidas en nuestro país, tal y como establece el título del capítulo quinto en relación al juicio y el Artículo 335 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

2.2.5. Discrecionalidad del juez de trabajo al señalar los plazos

En nuestro ordenamiento jurídico procesal laboral, aplicando el principio de impulso procesal de oficio, el juez de trabajo cuenta con la facultad para el señalamiento discrecional de los plazos en los cuales deban ser celebradas determinadas actuaciones como la audiencia para poder recibir pruebas y la resolución de las excepciones con carácter dilatorio.



En la audiencia en la cual deba ser reanudada la primera comparecencia de las partes, después de haber sido ampliada la demanda dentro de la primera audiencia que se halla señalado con dicho objetivo, la audiencia en la cual tiene que tener lugar la comparecencia de las partes, para que con ello el actor en calidad de contrademandado pueda comparecer a la contestación de la reconvención.

2.2.6. Limitación legal del número y clase de recurso

En Guatemala, el juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con la característica de que el mismo limita legalmente la clase y el número de los recursos que en un determinado momento pueden ser utilizados para la impugnación de las dediciones del juzgador.

2.2.7. Protección jurídica al trabajador

El juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con la característica que protege jurídicamente de manera preferencial a la parte que económicamente es la más débil dentro de la relación procesal existente, siendo dicha parte más débil el trabajador.

2.2.8. Imposibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia

En Guatemala el juicio ordinario laboral también cuenta con la característica que para el demandado no existe la posibilidad de alegar la caducidad de la instancia.



Ya que el impulso del proceso es de responsabilidad total del juzgador, y por ende los actos a iniciativa de las partes son limitados.

2.3. Sujetos procesales

Es necesario diferenciar los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso de aquellos sujetos de la relación jurídica sustancial que debe discutirse o sencillamente declararse.

Estos últimos son aquellos sujetos titulares, activos y pasivos del derecho sustancial o de aquella situación jurídica con carácter sustancial dentro del proceso.

En cambio, los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso, son aquellas personas intervinientes en el mismo como partes o como funcionario encargado de dirigirlo.

“Partes en el proceso laboral, son los trabajadores, patronos, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico social, antes los órganos jurisdiccionales de trabajo”²¹

²¹ López Larrave, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**, pág. 38.



2.3.1. El actor

En el juicio ordinario laboral guatemalteco el actor es la persona a quien le corresponde la presentación de la demanda, como acto único de comienzo procesal del juicio de trabajo.

2.3.2. Demandado

El demandado en el juicio ordinario laboral guatemalteco es la persona a la cual se le emplazará para que posteriormente pueda comparecer al juicio y adopte la aptitud de una contestación positiva en lo relacionado a las pretensiones del actor, o bien adopte una actitud de oposición.

2.3.3. La Inspección General de Trabajo

En el juicio ordinario laboral guatemalteco, la Inspección General de Trabajo es la institución que debe de tenerse como parte integrante en los juicios ordinarios en los cuales sean discutidos intereses de trabajadores cuya relación laboral se ha extinguido sin haber hecho efectivo el pago de prestaciones laborales y de intereses de aquellas trabajadoras que se encuentran de gravidez.



Al respecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 280 Establece: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Asimismo, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

2.4. Etapas del juicio ordinario laboral guatemalteco

2.4.1. Interposición de la demanda

Previo a definir lo relativo a la demanda, es necesario hablar de la acción, ya que es la petición que se le hace al órgano jurisdiccional competente para iniciar un proceso. La acción es el poder que tiene todo sujeto para poder acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende.



Es necesario hablar de la acción y que de aquí se deriva la facultad de los sujetos para poder iniciar un proceso y por lo consiguiente la primera etapa o acto inicial de un proceso es la demanda.

Para Guillermo Cabanellas la demanda es “El escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en un juicio una o varias acciones o entable a un recurso en la jurisdicción contenciosos administrativa”

Al respecto, el Licenciado Mario Gordillo establece: “La demanda es el acto introductorio de la acción, por la cual mediante relatos de hechos e invocación del derecho el actor determina su pretensión.

Es a través de ella que el actor inicia la actividad jurisdiccional y que plantea el derecho que considera, le asiste y quiere que se le declare.”

La demanda puede analizarse desde dos puntos de vista:

- a) Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- b) Subjetivamente: Es acto de la parte.



Modalidades de la demanda:

a) Por la forma de establecerse pueden ser:

Orales

Escritas.

b) Por la pretensión que en ellas se ejercita:

Demandas Simples

Demandas Compuestas

Las demandas en materia laboral, se pueden promover de forma verbal por medio del acta levantada en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tal como lo establece el Artículo 322 del Código de Trabajo “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.

También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarios” , buscando así que exista una mayor garantía de que en ellas se encuentren todos los requisitos de forma y fondo necesarios.



También puede darse por escrito y sus requisitos son los establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, los cuales enumeramos:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- Relación de los hechos en que se funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación de lugar donde pueden ser notificadas.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.



Atendiendo a la clasificación de acuerdo a las pretensiones ejercitadas, las demandas simples son aquellas en las que se ejercita una sola pretensión, y las demandas acumuladas son aquellas en las que se ejercitan varias acciones que son de la misma naturaleza, tal como lo establece el Artículo 330 del Código de Trabajo.

2.4.2. Primera resolución

Accediendo para su trámite la demanda, y señalando día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, teniendo como fundamento el Artículo 335 del Código de Trabajo el cual preceptúa: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

Sin embargo, para que el emplazamiento surta sus efectos legales es requisito necesario, que la resolución por la cual se da trámite a la demanda se haga saber a las partes o a sus representantes legales, por medio de la notificación, ya que sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos, así lo establece el artículo 327 del Código de Trabajo: “Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos....”.



2.4.3. Ratificación de la demanda

Es el momento procesal en que la parte actora ratifica en todos sus puntos la demanda interpuesta y expresa que no hay ninguna modificación o ampliación y si las hubiere es el momento de hacerlos.

Estos son dos momentos procesales con que cuentan las partes en materia laboral, cuando el actor ha planteado una demanda, en el momento de la primera audiencia debe ratificarla, o bien ampliarla. En el juzgado en donde se desarrolla la audiencia, se levanta un acta de la misma, dentro de la fase de ratificación el demandante debe exponer al tribunal su postura frente a la demanda, en este momento procesal debe ratificar su demanda, o bien ampliarla.

El objeto de la ratificación es darle al demandado la facultad de revalidar, confirmar, reafirmar la pretensión que en la demanda solicitó.

En caso de que surgieren nuevas pretensiones, previo a la ratificación de la demanda, se dará la ampliación.

La ampliación es el momento procesal oportuno en el cual la parte actora puede ampliar sus pretensiones, y la ratificación es el momento procesal mediante el cual la parte actora confirma las pretensiones planteadas en la demanda.



2.4.4. Contestación de la demanda

Es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.²²

Esta fase es relevante, ya que en este momento queda integrada la relación procesal y fijada los hechos sobre los que versará la prueba.

La contestación de la demanda debe hacerse en la primera comparecencia, oralmente o por escrito.

Al igual que en la demanda tampoco es obligatorio hacer referencia al derecho ni citar leyes. Con la contestación de la demanda se pueden interponer excepciones perentorias y reconvenir al actor por pretensiones que se puedan sustanciar en juicio ordinario y tengan conexidad con la demanda.

Formas de la Contestación de la Demanda

a) En cuanto a su forma:

- Contestación de la demanda en forma oral

En virtud de que el juicio ordinario laboral es predominantemente oral, la contestación de la demanda puede darse verbalmente en el momento de la primera comparecencia.

²² López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco*, Pág. 85

- Contestación de la demanda en forma escrita

No obstante lo preceptuado en el artículo 322 del Código de Trabajo la contestación de la demanda puede darse en forma escrita, hasta el momento de celebrarse la audiencia inicial.

b) En cuanto al contenido de la contestación:

- Simple

Se da cuando el demandado reduce su posición a defenderse o allanarse sobre las pretensiones planteadas por el actor.

- Compensatoria:

Cuando el demandado invoca ese medio extintivo de obligaciones que es la compensación.

En todo caso debe tenerse presente lo relacionado por el tratadista Mario López Larrave, cuando expone que las limitaciones a que se sujeta la compensación, en las leyes de trabajo, como por ejemplo la improcedencia de operar compensaciones entre deudas de carácter laboral que tenga el patrono a favor del trabajo, con deudas de carácter civil que pesen sobre este último y a favor del primero.



- **Reconvencional**

Esta actitud tiene lugar cuando el demandado plantea en la contestación de la demanda una nueva pretensión más o menos independiente de la ejercitada por el actor.

c) **En cuanto a la postura adoptada por el demandado**

- **Contestación negativa**

Se da cuando el demandado reacciona frente a la pretensión del actor negando los hechos, el fundamento jurídico de esos hechos, ambas cosas o bien interponiendo excepciones.

- **Contestación afirmativa o allanatoria**

Es afirmativa cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a combatir en juicio, aceptando expresamente las pretensiones del demandante.

Cuando esta se presente, la audiencia se suspenderá sin proseguirse a la fase del avenimiento ni menos a la recepción de pruebas.



2.4.4. Requisitos para la contestación de la demanda

Por su similitud con la demanda, los requisitos para una y otra, son los mismos y para demostrarlo solo hay que observar lo que al respecto establece el Artículo 339 del Código de Trabajo: “Lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvencción y a la contestación de ésta, en su caso.” Esto establece que se debe consignar en la contestación de la demanda el nombre del juez, el nombre del presentado y demás generales, la relación de los hechos, enumeración e individualización de los medios de prueba, peticiones precisas al tribunal, fecha, lugar y firma. También acreditarse los medios que le ley establece para cada caso, la representación con que se comparezca a juicio.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acta concurren todos los requisitos legales; si por el contrario se hace por escrito, el juzgador ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, lo que deberá hacerse en la misma audiencia.

Al respecto, Mario López Larrave indica, que en la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que para los casos de despido, es el patrono demandado a quien corresponde la carga de la prueba, y en consecuencia, no le puede beneficiar el caso de exoneración contemplada en el ultimo párrafo del inciso e) del Artículo 332 del Código de Trabajo.



2.4.5. Conciliación

Consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

2.4.6. Periodo de pruebas

Se da en la misma audiencia, siendo la etapa en la que las partes presentan todos los medios de pruebas con la que demuestran la existencia o inexistencia de los hechos afirmados en su demanda o en la contestación de la demanda.

Asimismo puede decirse que constituye el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo haciendo referencia.²³

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes. Para Guasp, probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

²³ Franco López, *Ob. Cit*, pág. 140

Son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes. Dentro del juicio ordinario laboral se encuentra como fases del procedimiento probatoria el ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento.

Entre los medios de prueba se pueden mencionar:

- La confesión judicial o declaración de parte.
- Declaración de Testigos
- Documentos

La prueba constituye una fase fundamental dentro del juicio ordinario laboral, ya que sin ella sería difícil ilustrar al Juez las pretensiones de cada parte, en el Artículo 335 del Código de Trabajo establece que es una obligación de las partes presentarse a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba para que las rindan en dicha audiencia. Asimismo en el Artículo 344 del Código de Trabajo establece que toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Valor o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. El enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

Así lo establece el Artículo 361 del Código de Trabajo al regular que la prueba se apreciara en coincidencias, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicias en que funde su criterio.

2.4.7. La sentencia

El vocablo sentencia permite denotar al mismo tiempo un acto jurídico procesal y el documento en el que se consigna, por ello, el estudio de ella constituye la base sobre la que se asienta el proceso, pues el contenido y la función de la sentencia son el contenido y la función de la jurisdicción. Por otro lado, se dice que la sentencia es un hecho porque un hecho es todo un fenómeno resultante de una actividad del hombre o de la naturaleza.

Por consiguiente la sentencia es en sí misma un juicio y por consiguiente constituye una operación de carácter crítico que obliga al juzgador a optar la convicción entre la tesis sostenida por el demandado o bien, la tesis sostenida por el actor. Por ello la labor del juez encaminada a dictar la sentencia es la que se conoce como formación o génesis de la sentencia.²⁴

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, manifiesta que se puede afirmar que en toda sentencia encontramos los dos elementos.

²⁴ Franco López, *Ob. Cit*, pág. 187



Ambos señalados por Guasp y por Devis Echandia, que son: Una operación mental del juez o tribunal y un acto de voluntad del juez o tribunal, al que ha de considerarse como voluntad del Estado a quien el juez o tribunal representa; y que la naturaleza de la sentencia es una actuación o denegación de la actuación de una pretensión de cognición, manifestada cuando el juez aplica el derecho vigente y otros medios que la ley le faculta. Al respecto, el Licenciado Mario Gordillo define la sentencia como: “El acto jurídico procesal que emana del órgano jurisdiccional, por el cual se da una resolución a la controversia”.

Clases de sentencias en el Juicio ordinario laboral:

El licenciado Chicas Hernández hace la siguiente clasificación de las sentencias en materia laboral, específicamente en el juicio ordinario:

a) Declarativas

Como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.



b) De Condena:

Como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

c) Desestimatorias:

Como por ejemplo cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

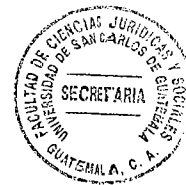
d) Sentencia dada en juicio con contradictoria:

Como por ejemplo, el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y aprestar la confesión judicial.

El Artículo 364 del Código de Trabajo, indica: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.



El Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, como norma supletoria del Código de Trabajo, al referirse a las resoluciones judiciales, las clasifica en Decretos, Autos y Sentencias, estableciendo de estas últimas que son las que deciden el asunto principal después de agotados los tramites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.



CAPITULO III

3. La conciliación en el proceso laboral guatemalteco

3.1. Antecedentes históricos

Los orígenes de la Conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se remontan a la antigua China. Confucio sostenía que la resolución óptima de las discrepancias se lograba mediante la persuasión moral y el acuerdo, no bajo coacción.

Este mecanismo tiene antecedentes marcados en las antiguas civilizaciones que sustentaron nuestros sistemas normativos vigentes.

En Atenas, los Thesmotetas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas o “espíritus en crisis” de los ciudadanos, buscando avenir a las partes de un posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.

En Roma, se encontraron antecedentes en la Ley de las Doce Tablas y en los mandatos de Cicerón, quien elogiaba la actitud de aquellos que eludían los pleitos.



En España, los antecedentes se remontan al Fuero Juzgo (Forum Iudicium), en el caso de los llamados "pacis adsertores" o "mandaderos de paz", que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes.

Estos mandaderos no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca, pero la legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados, a diferencia de los códigos civiles y canónicos decimonónicos, que permitían e instaban a las partes a avenir sus diferencias, aún en la etapa litigiosa.

Otros antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

El nacimiento de la conciliación en España proviene de las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se trataba de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, y estaban reguladas en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos de 1495 y XII en la de Sevilla.

En las ordenanzas de Bilbao del año de 1737, se estableció la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes "pudieran ser habidas".



Según el texto de las ordenanzas, “las futuras partes harán una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos”.

Se trataba, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda, similar a la Conciliación prejudicial que hoy en día rige en Colombia desde la Ley 446 de 1998 e implementada con la Ley 640 de 2001

Las nuevas ordenanzas de Burgos del año de 1766, establecieron la misma obligatoriedad, sin ninguna referencia a si las partes pueden ser "habidas" o no, y el procedimiento era idéntico al caso de la Ordenanzas de Bilbao; en las ordenanzas de Sevilla de 1784, el intento de conciliación se trasladó, de antes del inicio del proceso, al momento posterior a la presentación y declaración de testigos, y previa a la votación de la sentencia, con lo que se establecieron dos momentos procesales para impedir el litigio o el advenimiento de la sentencia definitiva.

La Constitución de Cádiz de 1812 (conocida como Constitución Gaditana), reguló expresamente la conciliación en el capítulo II del título V, constituyéndose así, según algunos autores, en el antecedente directo de la conciliación.



El capítulo III del "Reglamento de las Audiencias y Juzgados de Primera Instancia", de fecha 9 de octubre de 1812, reguló el procedimiento para la conciliación y en el artículo XIII del capítulo II se estableció la obligatoriedad de la conciliación pre-procesal, autorizando al Alcalde para ordenar providencias precautorias, cuando hubiese temor de que el deudor fuera a sustraer sus bienes, tratándose de litigios respecto de la retención de efectos, cuando se tratase de un interdicto de obra nueva u otra situación que importara urgencia, para lo cual sólo bastaría que la parte lo pidiera al funcionario, procediéndose inmediatamente a la conciliación.

La conciliación mantuvo su carácter obligatorio en la legislación española hasta 1984, año en que pasó a ser voluntaria.

En Argentina se creó un Tribunal de Concordia, cuya función era determinar si los hechos expuestos por las respectivas pretensiones daban motivo a la intervención jurisdiccional y, si lo eran, provocaba una audiencia de avenimiento tendiente a evitar la prosecución del conflicto.

El Estatuto Provisional de 1815 derogó el Tribunal, pero se estableció que los jueces de primera instancia invitarían a las partes a obtener un arreglo que finalizara el conflicto antes de entrar a conocer del asunto.



En Chile, la Constitución Política de 1822 creó un Tribunal de Concordia, similar al argentino, bajo el título "De los Jueces de Paz", cuyo instituto estaba definido en el artículo 191 que dispuso: "Será su instituto conciliar y componer a los litigantes, y, no pudiéndolo conseguir, procurarán se comprometan en hombres buenos: nunca decidirán definitivamente, y suscribirán con las partes el resultado de la conferencia".

En Francia, la conciliación fue establecida por la Asamblea Nacional en las leyes del 6 y 24 de agosto de 1790 como una etapa previa al nacimiento del proceso civil y se celebraba ante el "Bureau de Paix et de Conciliation" (Oficina de Paz y de Conciliación) que conocía de aquellos conflictos que siendo de competencia de los jueces civiles no superaran las cien libras y fueren susceptibles de avenimiento.

En México, el "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano" de 1823 previó en su artículo 58 la subsistencia de los "Consulados", pero ejerciendo tan sólo actividades de conciliación y arbitraje entre los comerciantes. La tentativa de conciliación se le encargaba a los Alcaldes y el procedimiento se ajustaba a la ley del 9 de octubre de 1812; por último, se preveía que en los reglamentos provisionales de cada provincia se debería conceder facultades a los Alcaldes de los pueblos para realizar labores conciliatorias.

La Constitución mexicana de 1824 estableció en el artículo 55 la obligación de acudir la conciliación como requisito previo al inicio de la acción civil o penal por injurias.

La Sexta Ley Constitucional de 1836 facultó a los Alcaldes y a los Jueces de Paz para adelantar la conciliación.

Los “hombres buenos” cumplían una doble función de auxiliadores, “... del conciliador, en sus esfuerzos por lograr la avenencia, y de las partes, en cuanto salgan a la defensa de sus intereses...” en forma parecida a como deberían funcionar los representantes del capital y del trabajo en las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, instituidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, reglamentadas mediante Decreto Presidencial del 27 de noviembre de 1917 y consagradas como legislación permanente en 1931 por la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1. Antecedentes continentales de la Conciliación Laboral

El mecanismo conciliativo, como se dijo, tiene sus orígenes en la negociación laboral, la cual ha sido considerada como un derecho natural de los seres humanos, como método de resolver conflictos de orden personal, social, económico o cultural.

Estados Unidos ha venido estudiando y desarrollando métodos alternativos de solución de conflictos con gran acogida en los países occidentales, donde las teorías provenientes de Universidades como Harvard, Yale y Stanford, han servido de guía para implementar y mejorar nuevos mecanismos alternativos de resolución de controversias laborales.



En este país, a diferencia de nuestros sistemas protectores, no existe una regulación laboral que tutele al trabajador cuando fallan los mecanismos contractuales, tales como los convenios colectivos de trabajo, que son negociados abiertamente entre trabajadores y empleadores, lo que trae como consecuencia, que cualquier aspecto no regulado en dicho convenio no tendrá solución en normas de orden público que entren a suplirlo, así que por lo general, tales pactos incluyen cláusulas arbitrales para la resolución de controversias originadas en ellos.

En España, por su parte, el Decreto No. 5 de 1979 creó el “Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación”. En Chile, el Código de Trabajo prevé la doble posibilidad de recurrir a la Mediación o al Arbitraje para la resolución de conflictos laborales, al igual que sucede en Costa Rica, El Salvador y en Honduras.

En Costa Rica, la Constitución de 1949 reconoce en su artículo 49 el derecho que toda persona tiene “a terminar sus diferencias patrimoniales por medio de árbitros, aún habiendo litigios pendientes” y la ley de contrato de trabajo establece en el artículo 445 que los tribunales del trabajo están autorizados a aplicar el arbitraje para dictarse una solución rápida a las pretensiones de las partes. En El Salvador el arbitraje tiene aplicación en el derecho laboral solamente para resolver conflictos de carácter colectivo.



En Argentina, la ley 24573 de 1995 creó el sistema de Mediación y Conciliación Civil y Comercial y posteriormente se implementó el sistema de Conciliación Laboral como una instancia prejudicial obligatoria para poder acudir ante los jueces y tribunales.

Este sistema ha perdurado hasta ahora y es el mejor ejemplo de la institucionalización del mecanismo prejudicial de conciliación obligatoria para incoar acciones judiciales y sirve de ejemplo a nuestra legislación, donde por motivos de inconstitucionalidad no ha podido ser incorporada al ordenamiento jurídico, pese a los intentos legislativos con las leyes 23 de 1991, 446 de 1998 y 640 de 2001.

Si bien en la mayoría de los países, principalmente en las comunidades indígenas, se utilizan formas alternas de solución de conflictos y en los sistemas normativos se regula generalmente la conciliación y el arbitraje, hasta hace poco tiempo no se tenía la visión general de este movimiento y de su importancia en la sociedad, de su característica esencialmente democrática, y principalmente de la posibilidad de que por medio de él se opere un cambio de actitud, dando paso a una cultura de diálogo, pacificación y cooperación.²⁵

3.2. Definición de Conciliación

En el campo del Derecho Procesal Laboral, se encuentran diversas definiciones, entre las que se pueden mencionar la siguiente del Licenciado Raúl Chicas: "La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral.

²⁵ Vado Grajales, Luis Octavio. **Concepto e Historia de la Conciliación**. México 2002. Publicado en <http://www.uv.es.com>



Mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se han fijado los puntos del debate, procura un avenimiento entre las mismas, proponiéndoles formulas de ecuanimidad que no contraríen las leyes de trabajo, ni lo principios del mismo"²⁶

Para este autor, la conciliación es obligatoria durante la primera audiencia, en donde los hechos han sido fijados por las partes previamente, de manera que el juez tiene los elementos suficientes para proponer una fórmula de arreglo justa para las partes, sin que se viole norma alguna en dicho procedimiento.

Para Mario López Larrave, la conciliación es "... la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procurara el avenimiento de las partes en un convenio que ponga fin al juicio"²⁷

3.2.1. Definición Legal de Conciliación.

Definición en el Decreto Número 67-95 del Congreso de la Republica, Ley de Arbitraje

"Artículo 49. De la conciliación. La conciliación es un mecanismo o alternativa no procesal de resolución de conflictos, a través del cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier otra índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las formulas de solución planteadas por las partes o propuestas por el, evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral."

²⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo** Pág. 129.

²⁷ López Larrave, **Ob. Cit**, pág. 140

Esta definición es el fundamento para la aplicación de la conciliación en cualquier ámbito jurídico, siempre que no se viole norma legal alguna.

3.2.2. Definición de conciliación en la doctrina

Para José Roberto Junco Vargas, la conciliación es un acto jurídico, que sirve de mecanismo que las partes pueden utilizar para solucionar los conflictos que hubieran surgido entre ellas. El arreglo entre las partes se obtendrá por medio de una formula justa, propuesta por las partes o por el propio conciliador.

El citado autor explica que conciliación: "Es el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de este, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo conocimiento del caso, debe procurar por las formulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada."²⁸

²⁸ Junco Vargas, José Roberto, **La Conciliación: Aspectos sustanciales y procesales**, Pág. 36



Para Eduardo J. Couture, la conciliación puede entenderse desde dos puntos de vista: el primero, que la define como el "acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita e litigio eventual".

En palabras de Rubén Alberto Contreras Ortiz, la conciliación es "un acuerdo alcanzado por las partes, cuya característica es la de ser sencillamente un avenimiento, un contentamiento que pone fin al malestar que origino la controversia"²⁹

Rita Bustamante define a la conciliación, como un método de solución de controversias, por el cual un tercero neutral y calificado llamado conciliador, colabora con las partes en conflicto a fin de que ellas restablezcan la comunicación y encuentren por sí mismas una solución adecuada para un conflicto que tienen entre si, a través de un acuerdo que satisfaga sus intereses.

La anterior definición podría llamar a confusión, debido a que, el papel del conciliador dista mucho de ser un simple "amigable componedor" entre las partes. Es probable que el legislador, como suele ocurrir, haya dado una connotación equivocada al vocablo, cuando lo que realmente quería era detallar con un tercero imparcial y que no interfiriera en la decisión de las partes, como en el caso del artículo 97 del Código Procesal Civil y Mercantil, donde el juez de primera instancia puede convocar a las partes a conciliación, pero la normativa aludida no indica que deba proponer fórmulas de conciliación a aquellas; en tal caso, deberá llamársele mediación.

²⁹ Contreras Ortiz, Rubén Alberto, **Obligaciones y negocios jurídicos civiles, parte especial: Contratos**. Pág. 627



No sucede lo mismo en el ámbito laboral, donde se puede hablar de una auténtica conciliación, pues el juez propone formulas ecuanímes de conciliación", según lo dispone el artículo 342 del Código de Trabajo.

Para Juan Montero Aroca y Mauro Chacón Corado, la conciliación, en tanto actividad, es "... la comparecencia de las partes ante una autoridad designada por el Estado, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que las separa"³⁰. Se trata de un sistema para la autocomposición, por el cual son las mismas partes las que intentan poner fin al conflicto, aunque sea en presencia de un tercero ajeno al mismo. Desde el punto de vista del resultado, si la conciliación concluye con avenimiento, tiene la naturaleza jurídica de un contrato de transacción.³¹

Resumiendo, se puede decir que la conciliación es un medio de resolución amigable de disputas, a través del cual un tercero, objetivo e imparcial, mediante la proposición de fórmulas de arreglo, aviene a las partes a un acuerdo, satisfactorio para las mismas.

3.3. Naturaleza jurídica

Para El licenciado Chicas Hernández, la naturaleza de la conciliación debe estudiarse desde dos puntos de vista: a) Como un acto procesal, o sea, como actividad del órgano de la jurisdicción y b) Como un efecto contractual.

³⁰ Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. *Manual de derecho procesal civil guatemalteco*. Volumen I. Pág. 260.

³¹ *Ibid*



De esta manera, Chicas Hernández establece los dos grandes ámbitos en los que actúa la conciliación: por una parte, el medio jurisdiccional, al amparo de los jueces y de conformidad con las normas procesales respectivas, según la materia; y por otra parte, señala la esfera de lo privado, la del negocio jurídico propiamente dicho.

En este último caso, la conciliación se origina de la necesidad de las partes en conflicto de poner término a sus disparidades.

Ya sea que ello ocurra por contar el contrato con una cláusula que obliga a la conciliación, o bien por el acuerdo de las partes en llevar a cabo la misma, aunque no se hubiere contemplado esta posibilidad inicialmente.

Por su parte, Rivera Neutze sostiene "... que la conciliación responde a una manifestación de la jurisdicción voluntaria".

Couture indica sobre la conciliación que: "... una interesante cuestión terminológica que afecta la comprensión misma del sistema. Consiste en resolver si la conciliación es un acto del proceso (o procesal), o se trata de un avenimiento entre las partes en donde pueda haber renunciaciones bilaterales y, en su caso, transacción propiamente dicha."

Tal definición es la que más se aproxima a la definición de conciliación que aparece en el artículo 49 del Decreto Numero 67-95 del Congreso de la Republica.



Mario Aguirre Godoy sostiene que la conciliación tiene carácter procesal cuando se realiza ante el juez. Además, siempre se encuentra la decisión de las partes de poner fin al proceso.

Por otro lado la figura regulada en el Artículo 49 de la Ley de Arbitraje (Decreto 67-95 del Congreso de la República) es voluntaria en cuanto que las partes deciden resolver sus controversias con dicho procedimiento, cuenta con un tercero imparcial cuyo papel no es decidir sobre la disputa sino facilitar la comunicación entre las partes, sus sugerencias son tomadas como tales y no como imposiciones, finalmente en relación con el cumplimiento del acuerdo, se considera que es obligatorio como cualquier otro compromiso contractual. Al tener en cuenta los elementos de la figura se llega a la conclusión que la naturaleza de la misma es “sui generis”, ya que los mismos son tanto del área pública como del área privada.

3.4. Particulares de la conciliación

a. Bilateral:

Es bilateral porque el acuerdo conciliatorio al que llegan las partes impone obligaciones a cada una de ellas.

b. Onerosa:

Generalmente la conciliación conlleva acuerdos y prestaciones patrimoniales para ambas partes o por lo menos para una de ellas.



c. Conmutativa:

Porque las obligaciones que surgen del acuerdo conciliatorio son claras, expresas y exigibles; no admite obligaciones aleatorias o imprecisas.

d. Obligatoria:

“En el juicio ordinario laboral, pues aunque se confiera al juez de trabajo la facultad de intentar conciliar a las partes en cualquier etapa del proceso, sólo observa una etapa obligatoria en la que debe pronunciarse.”³²

e. De libre discusión:

“Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, sí el avenimiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenido en el caso de que solo se hubiese conciliado sobre una parte de las pretensiones demandadas por el actor, en cuyo caso el trámite del juicio deberá continuar sólo sobre aquellas pretensiones en relación a las cuales no existió acuerdo.”³³

³² Franco López, Landelino, **Ob. Cit.** 133

³³ *Ibíd.* 134



f. Acto nominado:

Porque existen normas claras y precisas que regulan la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos que la diferencian de otras como la mediación o la amigable composición.

g. Libertad de acceso:

La conciliación es una figura que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por ello, cualquier ciudadano puede acudir a la conciliación como una alternativa para solucionar sus conflictos. Las personas pueden acudir libremente a un centro de conciliación, ante un funcionario público habilitado por la ley para conciliar o ante un notario para solicitar una conciliación.

h. Efectividad:

Una conciliación tiene plenos efectos legales para las partes. El acta de conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo.

i. Control del procedimiento y sus resultados:

En la conciliación las partes deben colaborar para construir la solución del conflicto y, por esa razón, las partes controlan el tiempo del procedimiento y sus resultados.



j. Voluntaria:

“La conciliación es una figura eminentemente voluntaria donde las partes son las protagonistas del manejo de la audiencia de conciliación y el acuerdo logrado es resultado de una negociación facilitada por el conciliador.”³⁴

k. Mejora las relaciones entre las partes:

La conciliación no produce ganadores ni perdedores, ya que todas las partes deben ser favorecidas por el acuerdo que se logre, por ello la conciliación facilita la protección y mejora las relaciones entre las personas porque la solución a su conflicto fue construido entre todos. En la conciliación las partes fortalecen sus lazos sentimentales, de amistad o laborales.

l. Confidencialidad:

En la conciliación la información que las partes revelan en la audiencia de conciliación es confidencial o reservada, así, ni el conciliador ni las partes podrán revelar o utilizar dicha información en otros espacios.

m. Judicial:

La conciliación podrá ser judicial si se realiza dentro de un proceso judicial.

³⁴ Rojina Villegas, Rafael. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 20



n. Extrajudicial:

La conciliación es extrajudicial si se realiza antes o fuera de un proceso judicial.

3.5. Clasificación de la conciliación

El licenciado Franco López clasifica a la conciliación de la manera siguiente:

“a. Atendiendo al acuerdo al que hayan llegado las partes:

- Conciliación parcial
- Conciliación total

b. Atendiendo a que si la conciliación se haya realizado dentro o fuera del juicio

- Conciliación extrajudicial
- Conciliación judicial”³⁵

En relación a las distintas clasificaciones que puede tener la conciliación, para el desarrollo de este trabajo es importante destacar únicamente la extrajudicial y la judicial, ya que las demás resultan de la forma en que culminan las primeras.

3.5.1 Conciliación extrajudicial

Suele llamársele a la vez conciliación pre-procesal, porque busca solucionar el conflicto antes de llegar a la esfera judicial.

³⁵ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 134



La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo a los tribunales de trabajo para la solución de conflictos; es una institución que tiende a lograr acuerdo entre las partes con el fin de evitar la prosecución del proceso judicial y, asimismo, es importante para el desarrollo y consolidación de un sistema de solución pacífica de conflictos laborales.

De conformidad con el derecho comparado, la conciliación extrajudicial puede presentarse de distintas formas.

A veces se impone como condición prejudicial y es obligatoria en cierto tipo de cuestiones y procesos. En otros casos, la conciliación extrajudicial es eminentemente facultativa para las partes en conflicto.

La conciliación que realizan los inspectores de trabajo, se considera extrajudicial, pero el conciliador debe cumplir ciertos requisitos tales como estar acreditado como conciliador, y solo a solicitud del empleador y trabajador puede conciliar en las inspecciones especiales que realice.

Si se llegara a un acuerdo, la autoridad administrativa refrendará el acta e inmediatamente se constituirá en título ejecutivo. Podría darse el caso que el inspector de trabajo no tenga la acreditación de conciliador y las partes, empleado y empleador quisieran conciliar, ésta se podrá realizar ante el conciliador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicha acta tiene que ser refrendada por la autoridad administrativa, la que se constituirá en título ejecutivo.



En Guatemala las conciliaciones laborales pueden realizarse ante la Sección de Conciliaciones, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

“La misión de esta sección es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Su visión, establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana.

Y su objetivo, solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.”³⁶

3.5.2 Conciliación judicial

Dentro de la conciliación judicial, existen diversos sistemas, entre los se pueden mencionar:

a. Facultativa:

La conciliación se lleva a cabo siempre y cuando así lo considere conveniente el juez o lo soliciten las partes.

³⁶ Ministerio de trabajo y previsión social. **Gobierno de Guatemala. Inspectoría y sus funciones**



En la legislación guatemalteca, se encuentra el Artículo 97 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual es aplicable tanto a los juicios ordinarios como sumarios. Dicho Artículo establece en su parte conducente que: “Los tribunales podrán de oficio o a instancia de parte, citar a conciliación a las partes, en cualquier estado del proceso.

Si las partes llegan a un avenimiento se levantará acta firmada por el juez o presidente del tribunal, en su caso, por las partes o sus representantes debidamente facultados para transigir y por el secretario”.

b. Obligatoria:

En este sistema existe una fase obligatoria de conciliación a partir de la cual el juez, por disposición de la ley, debe convocar a las partes a una fase de conciliación. En el derecho guatemalteco se encuentra la disposición del Artículo 203 del Código Procesal Civil y Mercantil, relativa al juicio oral. Dicho Artículo establece en su parte conducente: “En la primera audiencia, al iniciarse la diligencia, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríe las leyes”.

Por su parte, el párrafo segundo del Artículo 340 del Código de Trabajo establece: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.



En materia de juicios de familia, el Artículo 11 de la Ley de Tribunales de Familia, atribuye al juez la obligación de llevar a cabo la diligencia de conciliación. A la vez obliga al juez para que, en forma personal, utilice todos los medios de convencimiento que estime adecuados para lograr el avenimiento de las partes.

c. Remisión o delegada:

En la doctrina se entiende por conciliación por remisión o delegada, a la facultad que tiene el juez de la causa de enviar a las partes ante un tercero a efecto de que este último conduzca la audiencia de conciliación.

3.5.3 La conciliación en materia laboral

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 340 establece que el juez deberá procurar avenir a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación; a diferencia de los otros cuerpos legales indican que la persona encargada de facilitar el proceso conciliatorio es la propia juzgadora, lo cual se considera erróneo ya que sería en extremo difícil para él mantener su neutralidad durante la etapa conciliatoria y luego decidir sobre el asunto.

Se recomienda que el proceso conciliatorio laboral sea ordenado por el tribunal o bien requerido por las partes para que tenga lugar fuera del mismo, ya sea en un centro especializado para el efecto o bien por un conciliador independiente quien se rija por un procedimiento preestablecido.



CAPÍTULO IV

4. La conciliación dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco

El proceso ordinario laboral debido a que es un procedimiento llevado a cabo de forma oral, es realizado por medio de audiencias en las cuales se deben cumplir con los trámites que la ley guatemalteca regula para este tipo de procesos. La conciliación, es una fase que el Código de Trabajo ordena se realicen obligatoriamente dentro de la primera audiencia, es decir que de ninguna forma se puede omitir dicha fase por parte del juzgado de trabajo, de lo contrario dicho órgano estaría contraviniendo la ley e incurriendo en un vicio del procedimiento y de ley.

Como lo establece el artículo 340 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

De igual forma el artículo 341 del Código de Trabajo establece que si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo y si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

La institución de la conciliación es típica del proceso ordinario de trabajo, no por su exclusividad, si no por la importancia que reviste y por los fecundos frutos que a diario produce. La conciliación como fase obligatoria del proceso ordinario laboral puede terminar el mismo con un mínimo de tiempo, y un mínimo de razonamientos entre trabajador y patrono.

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto del litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, al extremo que el Juez debe actuar en esta etapa más como árbitro que como Juez y con gran responsabilidad, es por eso que muchos autores no simpatizan con la institución ya que da la oportunidad para que el titular del órgano encargado de administrar justicia, la utilice como un medio para librarse del trámite del proceso y estudio del fondo de la controversia y que en lugar de lograrse por su medio la paz social anhelada, sólo se consiga el desprestigio de la justicia y de las instituciones.³⁷

4.1. Características de la conciliación

Como caracteres del instituto de la conciliación pueden mencionarse los siguientes:

- a) Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, pues aunque se confiere al juez de trabajo la facultad de intentar conciliar a las partes en cualquier etapa del proceso, sólo observa una etapa obligatoria en la que debe producirse.

³⁷ Chicas Hernández, *Ob. Cit*, Pág. 175

- b) Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, sí el avenimiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenido en el caso de que solo se hubiese conciliado sobre una parte de las pretensiones demandadas por el actor, en cuyo caso el trámite del juicio deberá continuar sólo sobre aquellas pretensiones en relación a las cuales no existió acuerdo.
- c) Aunque su etapa obligatoria es dentro de la primera comparecencia a juicio oral, la ley no excluye la posibilidad de que pueda volverse a intentar conciliar en cualquier otro estado del proceso, hasta antes de dictarse sentencia.
- d) En el convenio que se suscriba con motivo de la conciliación el trabajador no puede renunciar ni disminuir los derechos reconocidos, que con carácter irrenunciable le otorgan la Constitución Política de Republica, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo.
- e) En el convenio que se suscribe con motivo de la conciliación suele suceder que es sólo el patrono el que otorga concesiones.



- f) El convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, adquiere el carácter de título ejecutivo.

4.2. Oportunidad procesal de la conciliación

La conciliación ya está contemplada en el ámbito laboral guatemalteco desde los principios que lo inspiran; así, el Código de Trabajo en su sexto considerando, establece: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes... " .

En el Derecho del Trabajo guatemalteco existen tres formas de conciliación, la primera se encuentra regulada en los artículos 281 literal "e" y 374 del Código de Trabajo, en virtud de los cuales, patrono y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o cualesquiera otros amigables componedores.

En el caso de que la Inspección de Trabajo sea requerida, actuara como amigable componedor a fin de prevenir el desarrollo del conflicto o lograr su conciliación extrajudicial. Los inspectores de trabajo tienen entre sus funciones, la de conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando por que las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.



El inspector de trabajo debe citar al patrono para establecer los extremos de la denuncia presentada por la parte trabajadora, cuando audiencia y levantando el acta respectiva.

De asistir el patrono a la audiencia señalada, levantara el acta, procurando una conciliación entre las partes, haciéndole saber al trabajador que solo puede reclamar daños y perjuicios.

El segundo caso de conciliación en materia laboral, es regulado por el artículo 340 del Código de Trabajo; y es el que se aplica al proceso ordinario laboral. Esta conciliación es de carácter obligatoria dentro del relacionado proceso; es un requisito necesario previo a la celebración de este acto procesal, que estén delimitados los puntos litigiosos, de manera que el juzgador tenga una idea global del conflicto para intentar avenir a las partes. La importancia de la conciliación en el proceso ordinario laboral radica en que puede poner fin al juicio, evitando que continúe el conflicto.

Este tipo de conciliación debe reunir las siguientes características:

- a) Debe existir un reclamo mediante demanda, previo a la conciliación;
- b) Es una etapa obligatoria dentro del proceso ordinario oral laboral;
- c) Dentro de la negociación de la etapa conciliatoria, no es posible renunciar a ninguno de los denominados “derechos irrenunciables del trabajador”;
- d) El juez debe adoptar una postura imparcial sobre las propuestas reciprocas de las partes;



La otra forma de conciliación que existe en el Código de Trabajo es aquella que intenta resolver los conflictos colectivos de carácter económico social, contemplada en los artículos 377 al 396. Dentro de las normas antes aludidas, se establecen los pasos a seguir para la conciliación. Debe elaborarse un pliego de peticiones por parte de los trabajadores, designándose tres delegados.

El peticionario se presentara ante juez competente, quien deberá notificar a la parte contraria a más tardar el día siguiente al de su recepción. Desde que se presenta y es admitido el pliego de peticiones, no podrá efectuarse ningún despido sin la autorización del juez respectivo.

El artículo 381 del citado cuerpo legal, explica los requisitos que debe contener el pliego de peticiones, entre ellos figura la expresión clara de las peticiones, a quien se dirigen, cuales son las quejas, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en estos prestan sus servicios, el número de trabajadores o patronos que apoyan el peticionario, la fecha y los nombres de los delegados.

Dentro de las doce horas siguientes a la recepción del peticionario, el juez formara el Tribunal de Conciliación, integrándose por un delegado titular y tres suplentes por cada una de las partes. Notificara el juez a la otra parte la urgencia de que conforme una delegación similar lo suficientemente enterada del problema para que acuda a la conciliación.



Si al momento de constituirse el Tribunal de Conciliación surgiere algún impedimento legal o causa de excusa para alguno de sus miembros, debe manifestarlo inmediatamente, de forma que se convoque al sustituto.

Una vez solventados los impedimentos que hubieren surgido, procede la constitución del Tribunal de Conciliación y este se declara competente. Se convoca a las delegaciones de las partes, de manera que en esa comparecencia, se les puedan proponer los medios o bases de arreglo.

Si el arreglo rindiere frutos, las partes deben firmar el convenio respectivo, si se incurriere en rebeldía en el cumplimiento del acuerdo, se sancionara al contumaz con una multa que variara dependiendo si se trata de la parte patronal o de los trabajadores.

Si las propuestas de arreglo del Tribunal de Conciliación no fueren aceptadas, es posible llevar a cabo una nueva audiencia, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas; de no haber éxito, su labor concluirá.

La incomparecencia injustificada de los delegados les acarreará el pago de una multa, además de facultar la ley al Tribunal de Conciliación para solicitar a la policía que los conduzca ante dicho tribunal sin demora. Si no es posible conciliar, el tribunal levantará un informe, del cual envía copia a la Inspección General de Trabajo, enumerando las causas del conflicto y las recomendaciones que se hicieron para resolverlo.



De esta forma queda explicada la conciliación en el Código de Trabajo; es evidente que es un tipo enmarcado dentro de las llamadas conciliaciones procesales, y constituye un ejemplo de la conciliación en que se conforma un órgano colegiado para que intente dirimir la controversia surgida.

Elemento distintivo de este tipo de conciliación frente a la extrajudicial, lo constituye la obligatoriedad que la legislación laboral le otorga. Tampoco existen las figuras de los delegados y mucho menos la del Tribunal de Conciliación.

4.3. Convenios

Son aquellos en los que las partes haciéndose recíprocas aprobaciones, terminan una controversia presente o previenen una futura, pero sin que esto lleve implícito renuncia o prestaciones cuya naturaleza sea irrenunciable.

Todo convenio suscrito por una conciliación debe ser aprobada por el juez de trabajo y previsión social.

El convenio conciliatorio adoptado en juicio puede ser una forma muy común de terminación anormal de los procesos, esto es sin llegar a sentencia. El alcance de la conciliación debe expresarse en una concesión mutua que no apareje la renuncia del trabajador a prestaciones irrenunciables.



4.4. Fundamento legal de la conciliación laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 103, obliga a que las leyes que regulen las relaciones entre Empleadores y Trabajadores sean conciliatorias, de manera que no creen conflicto entre el capital y el trabajo.

El artículo 66 literal e) de la Ley del Organismo Judicial establece que los jueces tienen facultad para procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes que inicie el avenimiento de las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación, las actas de conciliación constituyen titulo ejecutivo para las partes.

Este artículo da puerta abierta para que en cualquier materia se de la conciliación y en cualquier estado del proceso.

En materia laboral se introduce la figura de la conciliación en el Código de Trabajo, como un acto procesal de todos los procesos laborales. Siendo la conciliación uno de los principios que informan el Derecho de Trabajo Guatemalteco.

Pero el Código de Trabajo regula en cierta manera dicha institución, al señalar que las normas laborales deber ser eminentemente conciliatorias y dando a la Inspección General de Trabajo la facultad y la obligación de conciliar las relaciones obrero-patronales e incluso dándole un efecto interruptivo del plazo de prescripción.



El considerando VI del Código de Trabajo específicamente dice que toda norma de trabajo debe ser inspirada por el principio conciliatorio entre los trabajadores y los patronos, para lograr una armonía entre ellos.

El artículo 278 del Código de Trabajo da la facultad que ante el Inspector General de Trabajo se suscriban convenios conciliatorios, los cuales tienen carácter de título ejecutivo. Y también el artículo 281 en su inciso e) le da facultades al Inspector General de Trabajo para que intervenga en todos los conflictos que se den entre trabajadores y patronos a fin de lograr su conciliación extrajudicial.

En el Código de Trabajo se establece que en el Juicio Ordinario el periodo conciliatorio se da, toda vez se ha contestado la demanda, y se estipula en el artículo 340, que el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación, aprobando cualquier fórmula de arreglo en que convinieren.

4.5. Requisitos para la conciliación

Los requisitos para la existencia de la conciliación son los mismos que los indispensables para el negocio jurídico, es decir, la voluntad, el consentimiento y el objeto.

Con respecto a la voluntad, debe recordarse que esta debe expresarse libremente, es decir, vendrá a externar lo que el individuo capaz desea.



4.5.1. Capacidad de los sujetos que intervienen en la conciliación

Definimos a la capacidad como la aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular, como sujeto activo o pasivo de las relaciones jurídicas.

4.5.1.1. Clases de Capacidad

Existen dos clasificaciones de capacidad, siendo las siguientes:

a) Capacidad de Goce: También llamada de derecho o de titularidad. Es la capacidad que poseen todos los hombres por el solo hecho de serlo y tener personalidad.

b) Capacidad de ejercicio: También llamada capacidad de obrar, de hecho o simplemente capacidad civil. Esta se adquiere en nuestra legislación al cumplir los dieciocho años de edad.

1) Capacidad absoluta: Es la capacidad que poseen los mayores de edad y que consiste en la plena facultad de ejercitar por sí mismo todos los derechos y obligaciones.



2) Capacidad Relativa: Es la capacidad que poseen los menores de edad, que aunque no tienen capacidad para ejercer por sí mismos sus derechos y obligaciones, la ley les otorga la facultad de realizar ciertos actos por sí mismos, sin necesidad de ser representado por la o las personas que ejerzan sobre ellos patria potestad o tutela.

4.5.1.2 Capacidad de las personas jurídicas

En el caso de las personas jurídicas, que son una ficción del derecho por la que se atribuyen a un ente incorpóreo las facultades y atributos de una persona viva, es imprescindible que cuenten con un representante legal.

En cuanto a la capacidad, debe decirse que las personas jurídicas tienen capacidad de derecho (de goce o adquisitiva); lo cual ostentan y disfrutan desde su constitución o reconocimiento legal. El artículo 16 del Código Civil indica: "La persona jurídica forma una identidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; puede ejercitar todos los derechos y contraer obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y será representada por la persona y órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social".

4.5.2. El consentimiento

La voluntad externada sin ninguna coacción, que modifique la intención original del individuo, es buena y suficiente para la celebración de un acto o contrato.



La aceptación de algo por las personas, es su consentimiento, el mismo no puede estar viciado, no es factible que un consentimiento sea valido cuando ha mediado para su obtención, error, dolo o violencia, ya que estas circunstancias lo invalidan, por lo que el acto o negocio no nace a la vida jurídica o es anulable. Sin embargo, si a pesar del error con que se prestó el consentimiento, este es reiterado por el que lo hubiere prestado, quedara firme.

Al respecto, Rubén Alberto Contreras Ortiz, afirma que el consentimiento está constituido por dos o más declaraciones de voluntad, las cuales provienen de personas capaces y son coincidentes en un asunto patrimonial de mutuo interés. Dichas manifestaciones pueden ser verbales o escritas, pero indiscutiblemente claras. Por ello no son aceptables los gestos o asentimientos de la mímica.

El consentimiento debe ser, entonces, un acuerdo pleno, genuino y libre que adquiere carácter de legítima exigibilidad. De allí que las partes tengan plena libertad para comprometerse, deben entender exactamente a que se han obligado.³⁸

Es de singular importancia precisar si el acuerdo es coincidencia o fusión de voluntades declaradas, o de voluntades reales.

Si el ordenamiento se atiene para la formación del consentimiento, a lo que en realidad quiso el declarante o, en cambio, a lo que manifestó.

³⁸ Contreras Ortiz, **Ob. Cit.** Pág. 211



4.6. Efectos de la conciliación

La conciliación desde el momento en que se resuelve surte efectos positivos o negativos ya sea para el patrono o bien para la clase trabajadora, se pretende que sea para la clase trabajadora toda vez que el Derecho de Trabajo es tutelar a la clase débil.

4.6.1 De la cosa juzgada.

De acuerdo con la Ley del Organismo Judicial, existe cosa juzgada, cuando la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas y acciones. La excepción de cosa juzgada procede cuando sobre la cuestión debatida entre las mismas partes, ya hubiere recaído un fallo anterior.

El fundamento legal de esta excepción, es evitar que se produzcan dos sentencias que puedan ser contradictorias, que las controversias judiciales no se prolonguen indefinidamente, cuando ya se han decidido anteriormente y garantizar la inimpugnabilidad de la verdad legal contenida en una sentencia; sin entrar en mayores discusiones, puede decirse que por medio de ella se persigue lo que se ha llamado la seguridad jurídica.

En relación a la conciliación en materia laboral no puede hablarse propiamente de que exista cosa juzgada, cuando únicamente se ha llegado a un avenimiento.



Como sucede con el procedimiento civil, existen otros autos que producen el mismo efecto de cosa juzgada, como si se tratara de una sentencia ejecutoriada, cabe preguntarse si la conciliación tiene el mismo efecto.

De conformidad con el párrafo segundo del artículo 278 del Código de Trabajo el cual establece "y conciliatorios que se suscriben ante la Inspección General de Trabajo, una vez aprobados por el titular, tiene el carácter de cosa juzgada".

Según la ley citada la conciliación extrajudicial, si tiene el efecto de cosa juzgada. En cuanto a lo judicial no encontramos un precepto legal, que claramente nos diga.

Circunstancia especial de que con la conciliación judicial se termine el juicio que se había iniciado, no autoriza para afirmar que no podría iniciarse otros con las mismas identidades, y por consiguiente tiene el efecto de cosa juzgada, aplicando el Artículo 326 del Código de Trabajo, que faculta la aplicación supletoria de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial, en caso de omisión de procedimientos y siempre que no contraríen el texto y los principios procesales de las leyes laborales.

4.6.2 En cuanto a la prescripción.

El Artículo 258 del Código de Trabajo establece, que la prescripción es un medio de liberarse de la obligación impuesta por el Código o que sea consecuencia de aplicación del mismo, mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que determina la ley.



Es pues la prescripción negativa un medio de extinción de obligaciones, una sanción legal que sufre el titular de un derecho que no hace uso del bien, o lo abandona voluntariamente, persiguiendo por objetivo dar seguridad y firmeza a aquellas situaciones jurídicas no definidas y que de no operarse esta forma de liberación quedarían en incertidumbre.

Al hablar del efecto que en cuanto a la prescripción produce la conciliación, se refiere únicamente a la extrajudicial ya que otra precisamente se realiza dentro del proceso y como una etapa del mismo. La conciliación que se verifica ante la Inspección General de Trabajo trae como consecuencia obviamente la evitación de un juicio de carácter laboral, pero puede darse el caso, que el patrono no concurra al comparendo, o que no se arribe a un avenimiento, en tal supuesto la tentativa de conciliación administrativa interrumpe la prescripción siempre que ésta no se haya consumado antes de intervenir la Inspección General de Trabajo.

Dicha circunstancia, tiene su fundamento legal, en la disposición del Código de Trabajo, que establece: que el termino de prescripción se interrumpe: Por demanda o gestión ante autoridad competente. Artículo. 266 inciso a).

El efecto de la interrupción de la prescripción, es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquella ocurra tal como lo establece el Artículo 268 del Código de Trabajo.



La jurisprudencia guatemalteca se inclina por este criterio, según una sentencia dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se interrumpe la prescripción por gestión ante autoridad competente; y comenzara nuevamente a correr él termino prescrito, cuando la autoridad de por concluida su intervención en el caso; para el caso presente, la fecha de la resolución de archivar, puesta en las actuaciones de la Inspección General de Trabajo.

4.7. Ejecución de las distintas clases de conciliación.

Una de las cuestiones de más importancia en el punto que se estudia es la de ejecución del avenimiento a que se ha arribado.

Efectivamente, de nada servirán todas las bondades de la conciliación si al final no pudieran ejecutarse, o se encontrasen obstáculos para hacer efectivo lo que en ella se ha convenido.

Por ejecución se entiende corrientemente el cumplimiento compulsivo o forzoso de lo que se ha resuelto en una sentencia o resolución proferida por un tribunal; de manera que si por ejemplo en una sentencia se ha condenado a reinstalar al trabajador, el patrono está obligado a cumplir con aquella decisión, o someterla a las consecuencias de su rebeldía, si se le condenó a pagar una indemnización, por consiguiente.

En la conciliación judicial se ha dicho que se termina un juicio que se ha originado, y en la extrajudicial se evita que llegue a los tribunales de trabajo.



Contribuyendo también al fenómeno de la desjudicialización, pero al lograrla, obviamente en ella se contienen obligaciones o prestaciones que tienen que satisfacerse, y de ahí la importancia de la ejecución.

Al producirse una conciliación ecuánime contribuye a que se evite un litigio perjudicial la mayor parte de las veces a la parte débil.



CAPÍTULO V

5. Ineficacia de la conciliación en el juicio laboral individual guatemalteco

El derecho del trabajo se formuló con la finalidad específica de mantener la armonía en las relaciones que se tienen entre los trabajadores y los empleadores, o sea entre quien da su trabajo y quien se beneficia del mismo.

Para alcanzar dicha finalidad, instrumento o medio es fundamental que la rama anotada se nutra de principios que tienen que dar forma a su naturaleza intrínseca, y que sea congruente con su razón de ser; como lo es el mantenimiento de las relaciones laborales armónicas y en donde sea imperante para la sociedad guatemalteca la presencia de justicia laboral.

5.1. Ineficacia de los tribunales en materia laboral en Guatemala

Los motivos del incumplimiento existente en la actualidad por parte de los Tribunales de trabajo en Guatemala radican en que es un grave problema la implementación de la organización judicial sin el debido respeto de los principios fundamentales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Una sana conciencia objetiva permite la afirmación de que en el caso de que la jurisdicción no se configure mediante el cumplimiento de sus principios fundamentales, entonces todo el resto del desenvolvimiento viene a ser completamente insustancial.



“El pilar fundamental de todos los procedimientos que utiliza la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se encuentra constituido por la interacción de tres principios fundamentales como lo son la inmediación, la oralidad y el impulso de oficio”³⁹

La manera en la cual el derecho positivo se encarga de regular la ejecución de las sentencias laborales, es fundamentalmente para asegurar de que su cumplimiento sea realmente efectivo, contribuyendo de esa forma a que se cuente con la debida confianza en el ordenamiento jurídico laboral vigente en Guatemala.

Las decisiones judiciales no se cumplirían de manera inmediata y las obligaciones contractuales quedarían libradas solamente al acatamiento voluntario si no se garantizará el debido cumplimiento de las normas vigentes en Guatemala.

“Por ejecución se entiende al acto procesal por excelencia que es la sentencia. La ejecución, como fase posterior a la de conocimiento es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena”.⁴⁰

Es fundamental para la sociedad guatemalteca superar las causas que han determinado la ineficiencia de los tribunales de trabajo para garantizar una justicia laboral pronta y cumplida mediante que los juzgadores efectivamente ejerzan su autoridad para la adecuada aceleración de los trámites de los procesos.

³⁹ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana*, pág. 16

⁴⁰ Couture, Eduardo. *Fundamentos de derecho procesal*, pág. 238



De allí se determina que los plazos para las resoluciones y las notificaciones se cumplan y no se extiendan de manera escandalosa, así como de que las audiencias de prueba se lleven a cabo de manera arbitraria respetando todos los requerimientos de concentración regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala.

5.2. Acceso a la justicia en Guatemala

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española acceso es: “entrada al trato o comunicación con alguien.”

Al tomar como base esta definición podemos determinar que el acceso no solo implica la posibilidad de contar con un órgano jurisdiccional ante el cual puede hacerse valer un derecho, sino que también consiste en lograr que el derecho que pretendemos o las garantías que la ley nos concede para la defensa son efectivamente tomadas en cuenta en el momento de dictar un fallo.

De allí se deriva la importancia de la comunicación con ese alguien, que lo constituiría el juez, pues es ante él que las partes buscan hacer valer sus pretensiones, de forma imparcial y objetiva atendiendo a la ley y los pilares del ordenamiento jurídico, los cuales son: seguridad jurídica, justicia e igualdad, en caso de ausencia de una norma jurídica aplicable al caso concreto.



Lamentablemente, en muchos tribunales de justicia en materia laboral esa comunicación a acceso a la justicia que debiera existir queda muy lejos de lo que se observa, puesto que la pretensión justa no es escuchada, sino aquéllas que llevan inmersas presiones, o bien por simple choque de pensamientos o ideologías.

El juez debe observar siempre en toda resolución la ley, obviando presiones de las partes para que resuelvan en un sentido, con base en principios como la tutelaridad. Esto, ya que en muchas ocasiones este pilar del derecho de trabajo, lejos de nivelar la balanza, la inclina a favor del trabajador, debido a la existencia de algunas organizaciones de trabajadores con mucho poder, aunando a la tutela que el derecho laboral concede, la igualdad pierde su forma.

No es posible establecer que una u otra parte es la responsable del cumplimiento de una ley hasta en el momento que existe sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada, por lo tanto no es legal que el juzgador condene antes de haber hecho uso de los derechos de defensa y audiencia, reconocidos y protegidos en nuestra Constitución Política.

Sólo de esa manera podrá existir un verdadero acceso a la justicia desde esta perspectiva, dándole pleno cumplimiento a la ley vigente sin parcialidad alguna.



Es necesario tener claro que la tutelaridad solo puede estar contenida en las leyes sustantiva y nunca en las procesales, puesto que en caso contrario se incurriría en graves violaciones a derechos constitucionales, ya que en el ámbito procesal, ambas partes deben recibir el mismo trato.

Por otra parte, para que en Guatemala exista un verdadero acceso a la justicia se hace indispensable la creación de un mayor número de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, especialmente en el interior de la república, ya que de esta manera existirán más órganos jurisdiccionales conociendo un menor número de casos, porque en la actualidad existe un porcentaje muy alto por debajo de las necesidades de la población, concentrándose el trabajo y acumulándose impedimento de esta manera la agilización de los mismos, o que trae como consecuencia el incumplimiento de plazos y la necesidad de mayores plazas de trabajo dentro de cada uno de los órganos jurisdiccionales.

De igual manera, sería importante promover los métodos alternativos para la solución de conflictos laborales con el fin de lograr de manera más libre la culminación satisfactoria de los procesos o incluso, que no sea necesario dar inicio a litis, en virtud de existir un camino alternativo efectivo.

Algunas definiciones de justicia encontramos a aquella que señala que es la virtud que inclina a dar a cada uno lo que corresponde.



En ese sentido, en materia laboral constitucional que otorga el derecho de petición a todos los habitantes de la república, ya sea en forma individual o colectiva. Además, el acceso a los tribunales para ejercer sus acciones cuando sus derechos sean vulnerados, especialmente en cuanto a los derechos que les otorga el Código de Trabajo, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, trabajo y convenios internacionales y demás leyes laborales.

Concluimos que en Guatemala existen normas que garantizan el libre acceso a la justicia. Sin embargo, el problema radica en otorgar la protección de los derechos que le han sido vulnerados.

El acceso a la justicia, en materia laboral, es gratuito para las partes. El Artículo 321 del Código de Trabajo establece que para el litigio ordinario laboral no es necesaria la intervención de abogados, las partes pueden hacerse asesorar, si así lo desean por abogados en ejercicio; dirigentes sindicales y los estudiantes de la carrera de Derecho facultados para ello.

El hecho de que el acceso a los tribunales de justicia sea gratuito, no implica que el proceso en sí lo sea.

Las partes contratan los servicios profesionales de un asesor para que los asesore en el proceso judicial, por ese servicio, en muchos casos, tienen que pagar los honorarios ya sea de un abogado u otro asesor como dirigentes sindicales.

Este costo aumenta teniendo en cuenta que en un sistema predominantemente escrito es necesario presentar copias para las partes de los diversos documentos que se presentan, el transporte para acudir a las citaciones y sobre todo el tiempo que conlleva el litigio ante un tribunal. Por todo ello, un proceso laboral resulta altamente costoso para las partes.

5.3. Aplicación de la conciliación en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala

Diariamente en los juzgados de trabajo y previsión social se puede verificar que la mayoría de juicios laborales que se tramitan son los juicios ordinarios laborales, iniciados por trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales luego de finalizada una relación de trabajo.

Llegado el momento en la cual se desarrolla la fase de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, cuando se ha determinado claramente las pretensiones de las partes; es decir, luego de que la demanda ha sido ratificada por la parte actora y la parte demandada a tomado la actitud frente a la demanda en su contra ya sea planteando excepciones previas, contestado la demanda en sentido negativo, contestando la demanda en sentido negativo e interponiendo excepciones perentorias, o contestando la demanda en sentido negativo y planteado la reconvencción.



En este momento el juez cumple en forma directa con su obligación de proponer a las partes fórmulas ecuanímes de conciliación, lo cual hace con base en lo que las partes plantearon, indicándoles que tienen la oportunidad de conversar, por lo que tanto patrono como trabajador sostienen una conversación directa con la intervención del juez, con el fin de solventar amigablemente la situación surgida con ocasión de las reclamaciones que se plantean en la demanda.

En la conciliación, la parte demandada propone formas de pago de las prestaciones reclamadas, las que en ocasiones el trabajador acepta sin importarle la eventualidad de renunciar a ciertos derechos adquiridos y devengados durante la relación laboral. Esto en virtud que el trabajador posee necesidades urgentes que debe solventar, quien no puede esperar a que la audiencia se lleve a cabo, luego de esperar un período de aproximadamente dos meses desde que se planteo la demanda, y ante el riesgo de que el juicio continúe prolongándose por más tiempo.

5.4. Deficiencias de la administración de justicia laboral

Muchos observadores, incluyendo la Comisión Interamericana, han notado con preocupación las muchas debilidades del sistema de justicia guatemalteco.



El sistema de justicia guatemalteco como un todo, y específicamente en casos relacionados con derechos laborales, tiene como característica principal la lentitud extrema la cual es resultado de la administración deficiente, falta de presupuesto y obstrucciones procesales provenientes de los empleadores, los cuales, al tener mucho mayores recursos son capaces de manipular el proceso legal a través de recursos frívolos que buscan obtener la frustración de los esfuerzos de los trabajadores.

Los plazos legales de cada actividad procesal generalmente son incumplidos y resultan fingidos.

Algunos de los plazos que jamás son respetados son por ejemplo el establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 325, que dispone que los decretos deben dictarse dentro de las 24 horas y los autos en tres días, situación que no se da. Otro ejemplo se da en cuanto a las notificaciones, las cuales según el Código deben realizarse a más tardar dentro del término de seis días.

En muchos casos la notificación se hace en los estrados del tribunal, si el afectado no se acerca a este se dará cuenta tardíamente sobre la resolución obtenida. Lo cual si los plazos se han vencido deja en estado de indefensión al interesado, haciendo más inefectiva la justicia laboral.

Otro problema con el acceso a la justicia de los trabajadores es la necesidad de que cuenten con asistencia profesional.



El Código de Trabajo en su Artículo 321, establece el impulso de oficio de los casos por parte de los tribunales y de que no es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios. Situación poco apegada a la realidad debido a que a pesar de que se dice que el procedimiento ordinario laboral es oral, la tramitación de los casos en la práctica se da por escrito, incluso obligando a los afectados a que si no están asistidos por un profesional del derecho no se tramitan sus casos.

La gran mayoría de los trabajadores se ve forzado a acudir a un abogado; ya que no conoce la ley y le es sumamente complicado escribir los documentos adecuados para hacer efectivos sus derechos.

Además de los largos retrasos y los problemas de acceso a asistencia profesional, la corrupción judicial es un serio problema que confrontan los trabajadores que buscan asegurar derechos laborales a través del sistema de justicia.

Concluyendo, el sistema de justicia laboral de Guatemala exhibe una extremadamente débil poder coercitivo lo cual resulta en una incapacidad general para asegurar que sus decisiones son cumplidas adecuada y cabalmente.



Consecuentemente, el incumplimiento reiterado de sentencias en casos laborales contribuye al clima de impunidad en casos de violaciones de los derechos de los trabajadores.

Algunas deficiencias más relevantes que se observan en los tribunales de trabajo y previsión social son los siguientes:

5.4.1. El incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos ilegales.

Aunque entre los remedios judiciales por despido ilegal se incluye la reinstalación, el sistema judicial no ha sido capaz de implementar esta medida de una forma eficaz. Por lo que es necesario tomar medidas para agilizar el cumplimiento de las órdenes de reinstalación ni para efectuar su seguimiento.

5.4.2. La insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir la demanda existente.

La cantidad de Juzgados laborales, Juzgados de Paz que tienen competencia para conocer asuntos laborales de menor cuantía, y otros Jueces mixtos a nivel nacional suman en total 338.



Actualmente existe al menos un Juzgado de Trabajo por departamento que cubre las necesidades inmediatas de la población dentro de la circunscripción territorial.

Existen tan sólo 4 Tribunales de Apelaciones, de los cuales 3 se encuentran en la Región Metropolitana, la Ciudad Capital y el Tribunal restante se encuentra en la Región Suroccidente del país.

Ante la evidente carencia de Tribunales de Primera Instancia, pero por sobre todo de Tribunales de Segunda instancia, se hace necesario que el Organismo Judicial, reestructure y cree mayor número de órganos de impartición de justicia en la materia, con la finalidad de dar cumplimiento a la celeridad del proceso laboral, y evitar la carga excesiva de trabajo.

5.4.3. Las demoras en los procedimientos de la justicia laboral y la dificultad de los trabajadores de obtener reparación aunque ganen los litigios.

Dentro de las principales deficiencias en los procedimientos judiciales se encuentran:

- En los oficiales de los juzgados se concentran muchas atribuciones que humanamente no le permiten cumplir con la agilización de los procedimientos, como por ejemplo: los oficiales tienen a su cargo el desarrollo de las audiencias, resolver dentro de los juicios, atender al público y otras.

- No se cumple el principio de inmediación procesal: Al juez le es imposible cumplir con este principio, toda vez que en un mismo día a la misma hora se están celebrando más de dos audiencias; sin embargo, recientemente la mayoría de tribunales ha establecido un sistema de fijación de audiencias escalonada para dar cabida a este principio.
- No se cumple con el principio de economía procesal, no existe rapidez en la tramitación del juicio.
- Poca capacidad técnica y jurídica en algunos oficiales.

5.4.3. Excesivo uso de recursos dilatorios

Es evidente que las partes procesales usan de forma desproporcionada las medidas o recursos dilatorios dentro del proceso judicial laboral, tanto de una como de la otra parte.

La parte empleadora, en su mayoría de casos, son quienes utilizan estas tácticas para alargar el proceso; sin embargo, no se descarta a la parte trabajadora que también hace un excesivo uso de los recursos abusando de su posición ante el principio de beneficio al trabajador, el cual también perjudica a los empleadores responsables.



Los recursos que las partes utilizan para dilatar el proceso en materia laboral son, las defensas previas, los recursos de revocatoria, nulidad, excepciones dilatorias, uso desmedido de acciones de amparo (violación al debido proceso, principios constitucionales), todo ello afecta la celeridad del proceso, a las partes y aumentan el gasto de tiempo y recursos. Para ello los jueces deben analizar minuciosamente los recursos, declarar rápidamente, si fuese el caso, sin lugar, y seguir el trámite correspondiente.

5.5. La observancia de los derechos sociales mínimos por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al indicar que: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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



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

Debe tomarse muy en cuenta, la regulación contenida en el inciso t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, ya que de el se desprende que los derechos contenidos en los diferentes convenios internaciones los cuales Guatemala sea parte a través de su ratificación quedan incorporados a la legislación interna y por tanto se convierten en garantías mínimas para los trabajadores que deben ser observados plenamente tanto por los empleados como por las autoridades encargadas de su observancia.

De igual forma, el Código de Trabajo, en su parte considerativa declara como principio ideológico del derecho laboral, el hecho de que está constituido por un mínimo 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.



Estableciendo además en su Artículo 12 que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

De conformidad con las normas indicadas en los párrafos anteriores, los jueces de los juzgados de trabajo y previsión social, al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, participan en forma directa, observando los derechos sociales mínimos, utilizando técnicas y conocimientos necesarios; consiguiendo de esta forma que la parte demandada proponga formas de pago sobre las prestaciones reclamadas en la demanda, por lo que el trabajador encontrándose frente la posibilidad del pago de sus prestaciones y ante la necesidad económica de cubrir sus gastos urgentes, acepta el convenio propuesto.

En ocasiones aceptar el convenio constituye previa negociación sobre ciertas pretensiones por lo que el no hacerlo significa la tramitación del juicio ordinario laboral con todas sus fases e incidencias, en la cual la parte demandada tiene la posibilidad de plantear cualquier medio de defensa que la ley le permita con el único fin de retardar el proceso.



Los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo en la fase conciliatoria del juicio ordinario de trabajo, básicamente se verifican porque al trabajador se le hace una propuesta general en cuanto a las prestaciones reclamadas en su demanda, por lo que el juez separa las prestaciones irrenunciables, que son derechos adquiridos durante la relación de trabajo de las posibles pretensiones de derecho que pueden ser objeto de ser negociadas en esta fase; garantizándose con ello los derechos sociales mínimos, lo cual hace que el trabajador sepa qué se le está pagando y a qué está renunciado.

Además el juez hace saber al ex patrono, en forma directa qué prestaciones pueden ser objeto de negociación y cuáles no, con el fin, que sean negociadas solamente aquellas expectativas de derecho que no han sido declaradas por la ley ni en el juicio.

5.6. La ausencia de medios coercitivos para que el empleador asista a la audiencia de conciliación.

Como parte de la peculiaridad de los guatemaltecos, ha dado por sentado que si no hay apercibimientos o medidas coercitivas, no se da importancia a una citación para la comparecencia a alguna diligencia administrativa o judicial.

El empleador toma como pretexto o motivo bastante y suficiente, la falta de medios coercitivos que lo obliguen a acudir a las audiencias para las que fuere citado; esta hipótesis se cumple, al momento que el empleador no acude ni comparece a las audiencias de conciliación, fundamentando en que no hay nada que lo obligue.



De ahí que también se plantea que la institución jurídica de la conciliación debe ser fortalecida para su aplicación, debe tener fundamentos legales para que las partes comprendan que es importante buscar formulas de arreglo, justas y equitativas para la solución de conflictos o la prevención y evitación de los mismos.

5.7. Ineficacia de la conciliación

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española ineficacia es: “Falta de eficacia y actividad” Al tomar como base esta definición podemos determinar que la ineficacia de la institución de la conciliación dentro del proceso laboral guatemalteco tiene como principales elementos los siguientes:

La intermediación procesal es uno de los principios de mayor importancia dentro de los procesos y de la administración de justicia.

Sin embargo, en la actualidad, los Jueces de Trabajo y Previsión Social se caracterizan por su ausencia dentro del procedimiento, sin cumplir su obligación de proponer a las partes formas equánimes de conciliación, violando de esa manera el Artículo 103 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala y el Artículo 340 del Código de Trabajo puesto que éstos claramente establecen que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, debiendo el juez avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación probando en el acto cualquier fórmula de arreglo que convinieran y velando ante todo por la legalidad de acuerdo.



El juez debe estar siempre presente en las diligencias que se efectúen dentro del proceso para que el mismo se encuentre plenamente en conocimiento de cada uno de los casos, y resolver tomando en cuenta la particularidad de cada uno, siendo imparcial, y sobre todo en aplicación estricta de justicia y al principio conciliatorio establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. La conciliación constituye una figura de gran importancia dentro del proceso laboral, tanto administrativo como judicial.

Por ello resulta imprescindible la presencia del juez en el caso del proceso judicial, al igual que se lleva a cabo en la Inspección General de Trabajo, puesto que el principio de inmediación si se respeta, en virtud de que los inspectores la poseen como una de sus funciones principales.

Para que el principio de inmediación funcione a cabalidad dentro del campo judicial, resulta necesario liberar al juez del temor a externar criterio sobre el caso, ya que debido a esta limitante no puede actuar con total libertad para proponer formas ecuanímes de conciliación, tal y como lo ordena la ley.

Debe llevarse a cabo después de contestada la demanda, ya que de esta forma el juez conocerá ambas pretensiones y los hechos expuestos por cada una de las partes, siéndole posible tomar una decisión con imparcialidad e independencia, tal y como la ley lo establece en el artículo 340 del Código de Trabajo.

Esto obligará al juez a conocer a fondo cada uno de los procesos que se tramitan ante su judicatura, puesto que un gran número de problemas en la resolución de los juicios es el desconocimiento del juzgador de los hechos.

Esto evitará también las demandas sobredimensionadas, ya que no será posible engañar al Órgano Jurisdiccional, en virtud de que conoce bien los hechos y puede determinar qué es lo justo a su criterio, y por supuesto, fundamentado en la ley.

Una instancia alterna que podría ser utilizada es la conciliación extrajudicial obligatoria, previo a continuar con el trámite del juicio.

Este sistema consiste en mantener en la Corte Suprema de Justicia un registro de abogados conciliadores, los cuales deberán ser especialistas en la materia laboral, y quienes tendrían total libertad para plantear posibles soluciones al problema, conociendo y estudiando previamente el caso a fondo, buscando lograr un acuerdo entre ambas partes, acompañados de sus abogados respectivos o bien de su asesor si fuera el caso, para que en el acuerdo no exista coacción por ninguno de los presentes, firmando un convenio ante el abogado conciliador y homologar el convenio para que tenga fuerza de ley.

En el caso de no llegarse a ningún acuerdo, el juicio continuara.

5.8. Aplicación de la conciliación como medio eficaz para la solución de conflictos laborales individuales.

La conciliación como una institución del derecho laboral, es una figura importante dentro de esta disciplina, el espíritu que la fundamenta es la solución de conflictos surgidos entre trabajador y empleador y así evitar un litigio.

El momento en que se realiza la audiencia de conciliación, y lograr la solución de conflictos individuales de trabajo, es el punto de partida para evaluar la eficacia de esta institución, y aquella es plena cuando concurren los requisitos o elementos principales, siendo los siguientes:

- I. La comparecencia de las partes a la audiencia de conciliación.
- II. Arribar a un arreglo y con ello evitar un litigio.
- III. Que se observe el fiel cumplimiento de los principios de igualdad, indubio pro operario e irrenunciabilidad.

Cuando todos estos elementos se materialicen, la figura de la conciliación será eficaz y de aplicación positiva, hasta entonces la importancia que debe tener esta figura jurídica alcanzará su punto máximo.



Será fácil comprender que se debe fortalecer su aplicación modificando la ley con el objeto de que existan medios coercitivos, medidas precautorias o apercibimientos, para que las partes comparezcan a la audiencia de conciliación; debe entenderse que su correcta y adecuada aplicación minimizara el trabajo de los órganos jurisdiccionales.

De igual forma es importante insistir que la conciliación como está regulada en la actualidad, es eficaz si cuenta con aspectos subjetivos como la intención de encontrar solución al conflicto surgido, y la intención de acudir a la audiencia de conciliación, y se observen los principios jurídicos que sirven de base a la conciliación; pero esto será diferente y eficaz cuando en la ley se establezcan medidas precautorias, apercibimientos y medios coercitivos, que fortalezcan la aplicación de la conciliación.

CONCLUSIONES

- I. La conciliación es una institución típica del derecho laboral guatemalteco, la cual constituye una fase obligatoria en el proceso, pero en la práctica se ve desnaturalizada por no realizarse voluntaria o involuntariamente bajo los principios ideológicos que forman el derecho laboral.
- II. La institución de la conciliación dentro del proceso laboral individual guatemalteco tiene como objetivo principal poner fin a las controversias que se suscitan entre trabajadores y patronos con ocasión del trabajo, con la finalidad de que estas diferencias no se prolonguen en juicios que puedan ocasionar perjuicio para ambas partes y especialmente al trabajador.
- III. La soluciones conciliatorias deben practicarse observándose el principio de inmediación procesal, para garantizar a la parte más débil, las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes que llevan relación con dicha institución.
- IV. La ineficacia de la conciliación en el juicio ordinario laboral guatemalteco, se debe a la falta de importancia que se le dé a esta fase en el momento que debe producirse dentro del proceso.



V. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 340 del Código de Trabajo, la conciliación solo estaría prevista en la primera audiencia del juicio oral, sin embargo, atendiendo el principio conciliatorio regulado en el mismo cuerpo legal, que establece que todas sus normas son esencialmente conciliatorias, es posible por supletoriedad aplicar las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y de esa cuenta la conciliación puede efectuarse en cualquier estado del proceso.



RECOMENDACIONES

- I. La creación de más tribunales de trabajo con operadores de justicia capacitados, no únicamente en temas jurídicos sino también en temas éticos que les permita efectuar su labor con imparcialidad y celeridad, siendo el Organismo Judicial el encargado de incentivar a los operadores de justicia a participar en cursos de actualización jurídica obligatorios.
- II. Que la conciliación se torne en coercitiva con la finalidad que las partes estén obligadas a comparecer a dicha institución de manera que cumpla con su objetivo de desjudicializar la administración de justicia de manera pronta y efectiva.
- III. Que el juez, previo a llamar a las partes a conciliación, haga un examen de la situación de las mismas dentro del proceso, para que esté en posibilidades de averirlas técnicamente con todos los preceptos que la ley y principios del derecho laboral contempla.
- IV. Se debe modificar el juicio ordinario laboral establecido en el título undécimo del Código de Trabajo, desarrollando una audiencia eminentemente conciliatoria previo entrar a juicio, en la cual el juez hace la distinción entre derechos reconocidos e irrenunciables y las simples pretensiones; facilitando de esta manera el acceso ágil y directo para la solución de controversias.



- V. Que se establezca en el Código de Trabajo un procedimiento para desarrollarse la etapa de conciliación, basados en los principios que regulan el derecho de trabajo, para que la conciliación sea desarrollada apegada a derecho y principalmente justa para ambas partes.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Tomo I, 1vol.; 1ra. reimpresión.; Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 2009.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio derecho del trabajo y legislación iberoamericana**. 2vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción derecho procesal del trabajo**. 6ta. ed.; Guatemala: Ed. Orión. 2004.
- CONTRERAS ORTIZ, Rubén Alberto. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles, parte especial: Contratos**. 2da. ed.; Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Rafael Landivar, 2008.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. 6ta. ed.; Guatemala: (s.e), 2010
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9na. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís .**Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal individual**. Manual derecho procesal del trabajo.; 5ta. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2009.
- JUNCO VARGAS, José Roberto. **La conciliación**. Santafé Bogotá: Ed. Jurídico Radar, 1994.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**.; Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Inspectoría y sus funciones**. Gobierno de Guatemala. 2007.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral**. Guatemala: (s.e), 2002.

MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**.; 2da. Ed.; Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A. 1975.

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. 22ª. edición. <http://buscon.rae.es/draeF>: (Consulta: Guatemala 14 de enero de 2012).

VADO GRAJALES, Luis Octavio. **Concepto e Historia de la Conciliación**. México 2002. Publicado en <http://www.uv.es.com>: (Consulta: Guatemala 14 de enero de 2012).

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107 del Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. 1964.



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