

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



**LA INOBSERVANCIA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES AL MOMENTO DE
APROBAR CONVENIOS DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

ANA LUCIA CAR LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2015

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

**LA INOBSERVANCIA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES AL MOMENTO DE
APROBAR CONVENIOS DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA LUCIA CAR LÓPEZ

Previo a conferirle el grado de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2015

**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 I: | Lic. | Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II | Licda. | Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. | Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. | Mario Roberto Méndez Alvarez |
| VOCAL V: | Br. | Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. | Daniel Mauricio Tejeda Ayestas |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL
EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

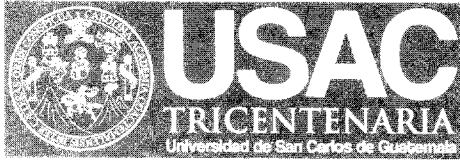
Primera Fase:

| | | |
|-------------|--------|------------------------------|
| Presidente: | Lic. | Ignacio Blanco Ardón |
| Secretario: | Lic. | Carlos Ernesto Garrido Colón |
| Vocal: | Licda. | Elvia Amanda Ramírez Chávez |

Segunda Fase:

| | | |
|-------------|------|-------------------------------|
| Presidente: | Lic. | Héctor René Granados Figueroa |
| Secretario: | Lic. | Luis Emilio Orozco Piloña |
| Vocal: | Lic. | Juan Ramiro Toledo Alvarez |

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



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



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 24 de octubre de 2012.

Atentamente pase al LICENCIADO DANIEL MAURICIO TEJEDA AYESTAS, en sustitución del (de la) asesor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A)FREDY ARMANDO COTI MORALES, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCIA CAR LOPEZ, carné:200118916 intitulado "LA INOBSERVANCIA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES AL MOMENTO DE APROBAR CONVENIOS DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a la estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



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

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
BAMO/iyr.

Licenciado
Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado y Notario



Guatemala, 22 de octubre de 2014

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

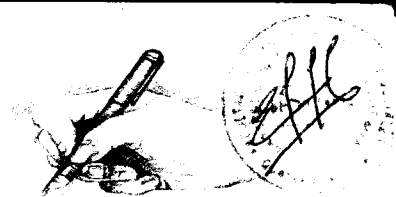
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Firma: D. Amilcar

Respetable Doctor Mejía:

En cumplimiento de la resolución de fecha 24 de octubre de 2012, por medio de la cual fui nombrado como Asesor de la bachiller **ANA LUCIA CAR LÓPEZ** de su trabajo intitulado: **“LA INOBSERVANCIA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES AL MOMENTO DE APROBAR CONVENIOS DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, me complace manifestarle que dicho trabajo satisface los requerimientos siguientes:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, la misma cumple con los requerimientos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de que se analizan aspectos laborales importantes y de actualidad.
- b) Los métodos utilizados para elaborar el informe final fueron el analítico, deductivo, sintético e inductivo, que permitieron el análisis de la normativa laboral de Guatemala así como la normativa laboral internacional relacionada. Asimismo, la técnica utilizada en la redacción de la tesis fue la bibliográfica al haberse consultado diversidad de temas expuestos por autores nacionales y extranjeros.

Licenciado
Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado y Notario



- c) El tema en sí es de gran importancia para el Derecho Laboral, especialmente en el área de Derecho Procesal Laboral, porque es deber del Estado otorgar protección preferente a los trabajadores, aplicando adecuadamente los principios ideológicos que inspiran el Derecho Laboral, esencialmente en la Fase de Conciliación dentro del Juicio Ordinario Laboral
- d) En sus conclusiones y recomendaciones, la bachiller determina que la figura de la Conciliación es un método efectivo y vigente para la resolución de las diferencias que surgen entre patrono y trabajador, sin embargo a pesar de su efectividad, es necesario velar por su eficacia, debiéndose observar en cada convenio que se efectúe como resultado de la conciliación que no se violenten los derechos fundamentales e irrenunciables de los trabajadores.
- e) La bibliografía utilizada es la adecuada y expone los puntos de vista tanto de autores nacionales como internacionales, relacionados siempre con el Derecho Laboral y su aplicación en Guatemala.
- f) La redacción de la tesis es clara de modo que su lectura es de fácil comprensión para cualquier persona; habiendo la estudiante aceptado todas las sugerencias y correcciones que le hiciera para una mejor redacción del informe.

Por todo lo anterior considero que el trabajo de tesis cumple con todos los requerimientos exigidos por el normativo, razón por la que apruebo el informe final y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo continúe su trámite para el examen público de tesis.

Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado y Notario

Atentamente,

Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Colegiado 9219
Abogado y Notario



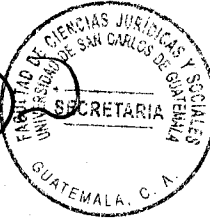
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

8/31

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de mayo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCIA CAR LÓPEZ, titulado LA INOBSERVANCIA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES AL MOMENTO DE APROBAR CONVENIOS DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]



BAMO/srrs.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Lic. Avidán Ortíz Orellana
 DECANO



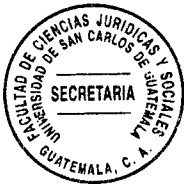


DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque Jehova da la sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia. No hay palabras para agradecerte este triunfo, has estado conmigo cada segundo de mi vida y hoy solo puedo decirte gracias.
- A MIS PADRES:** Santiago Car y María Juliana López, quienes día a día me brindaron su apoyo y de quienes estoy orgullosa por haberme enseñado a luchar por nuestros sueños y prueba de eso, hoy he alcanzado una de mis metas.
- A MIS HERMANOS:** Isabel, Mara y Samuel, gracias por su comprensión y apoyo.
- A:** Mis sobrinos y sobrinas y mi cuñado que forman parte de mi familia y se que este triunfo les servirá de inspiración para luchar por sus metas.
- A:** Mis amigos y amigas gracias por su apoyo incondicional; y en general a todas las personas que día a día me brindaron su apoyo y me alentaron a terminar mi carrera Dios les recompense.
- A:** Mis padrinos y a mi asesor a quienes admiro por su gran talento, y les agradezco ser parte de este momento tan valioso en mi vida profesional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que



fueron parte de mi formación académica para ser una buena profesional.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|---|
| 1. Juicio ordinario laboral..... | 1 |
| 1.1. Generalidades..... | 1 |
| 1.2. Definición..... | 3 |
| 1.3. Regulación legal..... | 4 |
| 1.4. Naturaleza jurídica..... | 5 |
| 1.5. Principios de observancia en el juicio ordinario laboral..... | 5 |
| 1.5.1. Imparcialidad..... | 5 |
| 1.5.2. Celeridad..... | 5 |
| 1.5.3. Sencillez..... | 5 |
| 1.5.4. Eficacia..... | 6 |
| 1.5.5. Economía..... | 6 |
| 1.5.6. Concentración..... | 6 |
| 1.6. Fases del juicio ordinario laboral..... | 7 |
| 1.6.1. Fase de modificación de la demanda..... | 7 |
| 1.6.2. Fase de la ratificación de la demanda..... | 8 |
| 1.6.3. Excepciones dilatorias..... | 8 |

| | |
|--|----|
| 1.6.4. Fase de la contestación de la demanda..... | 10 |
| 1.6.5. Fase de la conciliación..... | 12 |
| 1.6.6. Fase de la recepción de los medios de prueba..... | 13 |
| 1.6.7. Emisión de la sentencia..... | 14 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. La conciliación..... | 17 |
| 2.1. Consideraciones..... | 17 |
| 2.2. Antecedentes históricos de la conciliación..... | 17 |
| 2.3. Definición..... | 21 |
| 2.4. Naturaleza jurídica..... | 24 |
| 2.5. Características..... | 24 |
| 2.6. Clasificación..... | 25 |
| 2.6.1. Atendiendo al contenido del acuerdo..... | 25 |
| 2.6.2 Atendiendo si es dentro o fuera del juicio..... | 26 |
| 2.7. Elementos de la conciliación..... | 28 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. La conciliación y el proceso laboral guatemalteco..... | 31 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| 3.1. Concepto e importancia de la institución de la conciliación..... | 34 |
| 3.2. Alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo..... | 36 |
| 3.3. Fase administrativa conciliatoria..... | 37 |
| 3.3.1. Marco legal aplicable..... | 37 |
| 3.3.2. La conciliación administrativa de los conflictos individuales de Trabajo..... | 40 |
| 3.3.3. Solicitud para iniciar la fase de conciliación administrativa de los conflictos individuales de trabajo..... | 41 |
| 3.3.4. Desarrollo de la audiencia de conciliación administrativa..... | 43 |
| 3.3.5. La validez de los acuerdos conciliatorios..... | 45 |
| 3.4. La Conciliación dentro del juicio ordinario laboral..... | 45 |
| 3.4.1. Oportunidad procesal de la conciliación..... | 45 |
| 3.4.2. Desarrollo de la conciliación judicial..... | 47 |
| 3.5. Ejecución de los acuerdos conciliatorios..... | 48 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. La inobservancia de derechos irrenunciables al momento de aprobar convenios dentro del juicio ordinario laboral..... | 51 |
| 4.1. Derechos sociales mínimos..... | 51 |
| 4.2. Prestaciones laborales que se reclaman dentro del juicio ordinario | |



| | Pág. |
|--|-------------|
| laboral..... | 52 |
| 4.2.1. Indemnización..... | 53 |
| 4.2.2. Vacaciones..... | 55 |
| 4.2.3. Aguinaldo..... | 57 |
| 4.2.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y Público..... | 59 |
| 4.2.5. Salario mínimo..... | 60 |
| 4.2.6. Salarios ordinarios..... | 61 |
| 4.2.7 Ventajas económicas..... | 61 |
| 4.2.8. Horas extraordinarias..... | 62 |
| 4.2.9. Bonificación incentivo..... | 63 |
| 4.3. La conciliación como un medio eficaz de solución alterna de conflictos individuales de trabajo..... | 64 |
| 4.4. Inobservancia en la práctica de derechos irrenunciables al aprobar los convenios en el juicio ordinario laboral..... | 65 |
| 4.5. Consideraciones legales..... | 67 |
| 4.6. Consecuencias jurídicas..... | 81 |
| 4.7. Consecuencias jurídicas procesales..... | 83 |
| 4.8. Consecuencias económicas..... | 83 |
| CONCLUSIONES..... | 85 |
| RECOMENDACIONES..... | 87 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 89 |

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación realizado se debe a que diariamente se ve como en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, se violan los derechos sociales mínimos adquiridos por los trabajadores, al momento de aprobar los convenio dentro del juicio ordinario laboral dentro de la fase de la conciliación.

Las causas jurídicas y económicas fundamentales por las cuales, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social han violado derechos irrenunciables al aprobar convenios dentro de la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, en el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, es debido a la inobservancia de derechos irrenunciables reconocidos constitucionalmente a favor de los trabajadores, toda vez que al momento de avenir a las partes en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, se negocia derechos laborales adquiridos infringiendo leyes, reglamentos y disposiciones de trabajo y previsión social, generando que los trabajadores renuncien a garantías mínimas sociales, que el Derecho de Trabajo concede; además, en estas audiencias las partes son atendidos únicamente por el oficial de trámite.

De esa manera, que se hace necesario analizar la forma en que en la práctica se desarrolla la fase conciliatoria del juicio ordinario de trabajo, tarea que se asignó la ponente, con el fin de determinar la forma en que en la práctica judicial dentro de esta etapa del proceso se violan los derechos mínimos de los trabajadores y las consecuencias que para la economía del trabajador conlleva negativamente; asimismo, las consecuencias que ello conlleva y las incidencias que tiene respecto a la normativa constitucional.



El trabajo consta de cuatro capítulos, el primero de ellos hace un análisis del juicio ordinario laboral, los principios que inspiran, el desarrollo del juicio ordinario laboral en donde en una de sus etapas se desarrolla la audiencia que supone una fase conciliatoria, los medios de defensa que pueden plantear el demandado y los requisitos que se exigen en caso de una contestación de la demanda o el planteamiento de una reconvencción; haciendo énfasis en esa fase conciliatoria. El segundo capítulo hace un bosquejo histórico de la figura de la conciliación, sus características y su clasificación. El tercer capítulo contiene la conciliación y el proceso laboral guatemalteco, el concepto e importancia de la institución de la conciliación en el derecho procesal del trabajo, los alcances de la conciliación, validez de los acuerdos conciliatorios. El cuarto capítulo contiene el análisis que proporciona los diferentes puntos de vista de los actores sociales dentro del tema laboral en nuestro país, resultados importantes para arribar a las conclusiones respectivas y en donde se desarrolla los derechos sociales mínimos adquiridos por los trabajadores en una relación laboral y que de manera absurda se violan en la fase conciliatoria, al ser aprobados por el juez aquellos convenios que conllevan la renuncia a derechos laborales mínimos así como las consecuencias constitucionales y jurídico-procesales. Todo ello con el fin de arribar a conclusiones lógicas que ayuden al planteamiento de recomendaciones serias, tendientes a evitar la problemática objeto de la presente investigación



CAPITULO I

1. Juicio ordinario laboral

1.1 Generalidades

El juicio ordinario laboral, ha justificado su existencia entre los distintos conflictos que se plantean diariamente en las relaciones de naturaleza laboral múltiples y variadas, y por lo tanto, el litigio previsto en la forma jurídica actual, tiene la finalidad de proteger y resolver sobre aquellos derechos regulados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reglamentos, y demás leyes de trabajo o de previsión social, por lo que se ha establecido un típico proceso de cognición o de conocimiento, que tiende a declarar el derecho, previa fase de conocimiento.

Diariamente se plantean conflictos de carácter jurídico ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, los cuales pueden presentarse en forma escrita o de palabra dejándose constancia en actas en este ultimo caso. En ambos casos es necesario que la demanda cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombre y Apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición



d) 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 del lugar en donde pueden ser notificadas;

e) 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 pruebas, deben observarla;

f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;

g) Lugar y fecha; y

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse medidas precautorias, teniendo como requisito únicamente acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder, de las resultas del juicio. Y si la demanda no cumple con los requisitos, el juez de oficio mandará se subsanen las deficiencias que puedan tener, no debiendo en ningún caso, rechazar la demanda planteada, esto de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo que preceptúa: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que



subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

1.2 Definición

Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Las formalidades aunque existen son mínimas y poco formalistas en virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral.

Puede considerarse este juicio como un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener en la secuela del juicio, una declaración y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.

A través de este procedimiento, se plantean reclamaciones de prestaciones laborales en contra de los empleadores, en la que se incluyen el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de la condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para



obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida la indemnización por tiempo de servicio, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo, bonificación anual (bono 14), ventajas económicas y otras.

1.3 Regulación legal

El Procedimiento del Juicio Ordinario Laboral está regulado en el Código de Trabajo, Artículo 321 el cual establece: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los Abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y, c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho de trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.



1.4 Naturaleza jurídica

La naturaleza del Juicio Ordinario Laboral es pública, por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley, a los juzgadores y de allí entonces su naturaleza jurídica.

1.5 Principios de observancia en el juicio ordinario Laboral

1.5.1 Imparcialidad

El juez debe ser imparcial y su conducta debe excluir toda apariencia de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Debe tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir justicia.

El Juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley y a los principios que la nutren, alejado de toda motivación afectiva que influya en su decisión.

1.5.2 Celeridad

Los actos de los órganos de la jurisdicción laboral deberán de realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos.

1.5.3 Sencillez

Este principio guarda más afinidad con la poca formalidad y concentración, otorgando a las partes la facilidad de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso.



1.5.4 Eficacia

Consiste en el logro de la conducta prescrita; que se traducen en la concordancia entre la conducta querida por el orden, la desarrollada de hecho por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden. Pero también puede considerarse la eficacia del orden jurídico en relación a la efectiva aplicación de las sanciones por los órganos encargados de aplicarlas, en los casos en que se transgreda el orden vigente. La importancia de la eficacia reside en que un orden jurídico sólo es válido cuando es eficaz, el orden jurídico que no se aplica, se constituye en una estructura utópica.

1.5.5 Economía

Se entiende desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la sustanciación. Para Franco, cree que el principio de economía procesal es: “el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso.

Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”¹

1.5.6 Concentración

Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 335, 337, y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de

¹ Franco López, Cesar Landelino. Derecho procesal individual, manual de derecho procesal de trabajo. Pág. 52



actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia o en el menor numero de audiencias posibles, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente y únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia.

1.6 Fases del juicio ordinario laboral

1.6.1 Modificación de la demanda

De conformidad con la ley la parte actora tiene la facultad de promover esta fase del proceso y acumular sus pretensiones en la demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda inicial.

También sucede cuando los patronos ocultan su verdadero nombre, y cuando los trabajadores demandan consignan de forma equivocada el nombre del ex patrono, lo que obliga a modificar o ampliar la demanda.

Si la parte actora ratifica su demanda en todos o cada uno de sus puntos, el juicio ordinario laboral continuará, pero si la actitud de la parte actora es modificar o ampliar sobre hechos invocados en su demanda, el juzgador bajo su estricta responsabilidad suspenderá o continuará la audiencia según los casos o circunstancias.

En virtud de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que establece: "... Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se



hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este código de Trabajo.” Significa entonces, que en la primera fase de la audiencia del juicio ordinario laboral se puede dar la modificación o ampliación de la demanda, en caso de que no se haya hecho antes, ya que puede hacerse en el plazo comprendido entre la citación y la audiencia. Este acto procesal se verifica si lo considera necesario la parte actora, ya que si la demanda satisface todas sus pretensiones, esta será ratificada y el juicio debe continuar.

1.6.2 Fase de la ratificación de la demanda

La ratificación es un acto procesal no regulado expresamente en la ley, pero es una consecuencia de la no ampliación o modificación de la demanda. Antes de cualquier acto procesal el juez debe establecer mediante la expresión del actor que no existe ampliación o modificación que hacer a la demanda y ello significa la ratificación.

1.6.3 Excepciones dilatorias

“Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios al constituir la relación procesal. Depurar y no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa que se va desnaturalizándose por la astucia de los litigantes asesores.



Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y tienden a evitar procesos nulos o inútiles.”²

Estas excepciones dilatorias no están contenidas en el Código de Trabajo, debemos aplicar supletoriamente aquellas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, según lo regulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo, el cual regula: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

Según la norma citada, dentro del proceso laboral es procedente la interposición de las excepciones dilatorias:

- a) Incompetencia;
- b) Litispendencia;
- c) Demanda defectuosa;
- d) Falta de capacidad legal;
- e) Falta de personalidad;
- f) Falta de personería;
- g) Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer;

² López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 79



- h) Caducidad;
- i) Prescripción;
- j) Cosa Juzgada; y
- k) Transacción.

1.6.4 Fase de la contestación de la demanda

Es normal que en todo proceso judicial, impera el principio contradictorio, en tal virtud, cuando el demandado no está de acuerdo con las pretensiones del actor, tiene derecho a hacerlo saber al juez indicando sus respectivos medios de prueba, dicha manifestación debe ser expresada con claridad en la primera audiencia, indicando los hechos en que funda su oposición, pudiendo en esa misma audiencia presentar reconvencción. La contestación de la demanda o la reconvencción pueden ser presentadas por escrito antes de que se lleve a cabo la audiencia, o en forma verbal el día y hora señalada para el efecto. Se puede decir que “la contestación de la demanda, es el acto procesal 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. La acción desde el punto de vista del demandado -que no es otra cosa que la contestación de la demanda- es de total importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que acaece queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.”³

En caso de contestación negativa de la demanda o planteada la reconvencción, el juez debe suspender la diligencia y señalar una nueva para recibir las pruebas del caso,

³ López Larrave. Ob. Cit. Pág. 69



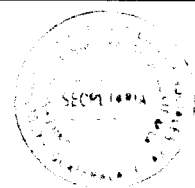
salvo que el actor desee contestar la reconvencción en la misma audiencia o manifestarse oralmente con relación a la contestación de la demanda.

En el caso de contestación afirmativa de la demanda, esto da por finalizado el juicio toda vez que las pretensiones del actor se convierten en derechos reconocidos.

Requisitos de la Contestación de la Demanda

“Consecuencia obligada del paralelismo entre la demanda y su contestación, entendida la última como el ejercicio del derecho de acción desde el punto de vista del demandado, es que los requisitos para una y otra sean los mismos. Así lo establece el artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación: nombre del juzgado, el nombre suyo y demás generales, la relación de los hechos, enumerados e individualización de los medios de prueba, peticiones precisas al tribunal, fecha, 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.

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 la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que entiendo deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio. En cuanto a la aplicación de los requisitos exigidos en la demanda con referencia al acto de contestación, hay que hacer la siguiente salvedad: 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 contemplado en el ultimo párrafo del inciso e) del artículo 332 del Código de Trabajo.”⁴

1.6.5 Fase de conciliación

Contestada la demanda, planteada la reconvencción o resueltas las excepciones previas o contestadas las excepciones perentorias, se debe dar inicio al periodo de conciliación, el juez en esta fase del proceso debe llamar a conciliación a las partes proponiéndoles formulas ecuánimes de arreglo de conformidad con los hechos que hayan sido fijados y sobre los cuales debe basarse la discusión. En todo caso, la conciliación puede ser total o parcial.

Conciliación total

“Cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.”⁵

Conciliación parcial

“Cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a estas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.”⁶

⁴ Ídem. Pág. 71

⁵ Ídem. Pág. 99

⁶ Ídem. Pág. 99



1.6.6. Fase de la recepción de los medios de prueba

Dentro de los principios del proceso laboral se encuentra el de ser poco formalista y el de intermediación procesal, por la participación directa del juez en las diligencias; sin embargo, también se caracteriza por la unidad de acto, es decir que materializa el principio procesal de concentración, o sea que se pretende que en un solo acto o diligencias se reciban todos los medios de prueba ofrecidos por las partes.

En el procedimiento de recepción de medios de prueba está establecido que las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas por imposibilidad del juzgado o por la naturaleza de la misma, se señalara nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de 15 días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Juzgado.

Extraordinariamente siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto. Los juzgados de trabajo y previsión social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios, cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república.

Según lo estipulado en el artículo 346 del código de trabajo, los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultad para señalar términos (se refiere a plazos, según



Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial) extraordinarios, cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.”

1.6.7. Emisión de la sentencia

“En el procedimiento ordinario laboral guatemalteco se dictan las sentencias siguientes:

1. Declarativas

Se da 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 única la declaración del carácter de tal relación.

2. De condena

Como 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.

3. Desestimatorias

Cuando se reclamá 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 por lo tanto se desestime la pretensión del actor.



4. En rebeldía

Cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar confesión judicial, caso en el cual también se declara confeso.”⁷

Dentro del proceso ordinario laboral cabe mencionar que una vez que el juez haya recibido las pruebas pertinentes, está obligado a dictar sentencia respectiva dentro del plazo otorgado por la ley, existiendo legalmente los supuestos jurídicos siguientes:

a) El artículo 358 del Código de Trabajo establece: “cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo prevenido en este título.”

b) Asimismo el artículo 359 del mismo cuerpo legal establece: “recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado”

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes del derecho procesal de trabajo. Pág. 205



- c) El artículo 360 también establece: “en caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.”

Debemos mencionar que dentro de este proceso, al dictarse sentencia, el juez está obligado a aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, lo cual “significa plenamente que al apreciar la prueba no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción de declarar sobre la verdad de los hechos plateados a nuestro juicio.”⁸

Dictada la sentencia en primer grado, las partes tienen la facultad de presentar los recursos que considere pertinentes a efecto de impugnar la decisión del juzgador.

⁸ Chicas Hernández, Ob. Cit. Pág. 188

CAPÍTULO II

2. La conciliación

2.1. Consideraciones

La conciliación es una institución procesal especial en la solución de conflictos, la cual es presidida por un Juez conocedor de los intereses contradictorios, que con un perfil apropiado que inspira confianza, en forma activa, objetiva e imparcial interviene dirigiendo y orientando a las partes, proponiéndoles fórmulas de arreglo con el fin de lograr acercar a las partes para solucionar el conflicto.

2.2. Antecedentes históricos de la conciliación

Antecedentes remotos muestran que siempre estuvo presente en el espíritu de los hombres, sacrificar sus posiciones extremas para lograr acuerdos perdurables que permitieran la convivencia sin esfuerzos y en armonía.

La conciliación toma cuerpo en las sociedades reunidas bajo la autoridad de un patriarca o de un jefe de familia que resolvía en equidistancia. La antigua sociedad ateniense solicitaba que los conflictos se dirimieran sin necesidad de recurrir al juicio, a cuyo fin encargaban a los tesmotetas la discusión y persuasión de los espíritus en crisis para avenirlos en transacción o compromisos arbitrales.

Manifiesta Gozaíni que: “Del derecho romano nos llega, los llamados jueces de aveniencia, y de la época de Cicerón los juicios de árbitros que acudían a la equidad para resolver disputas.” Continúa manifestando Gozaíni citando a Hettters, que: “El



estudio de Hitterse sobre la temática agrega que la Revolución Francesa, sobre la base de sus ideologías inspiradas por Voltaire, Rousseau y Montesquieu, partió la idea de que la nueva codificación basada en el racionalismo iluminista a diferencia de las leyes de Ancien Régim no necesitan de grandes interpretaciones para ser aplicada, ya que se trataba de normas de extrema claridad inspiradas en la razón; de tal modo que su aplicación al caso concreto no precisaba de jueces especialistas en derecho, sino en simples ciudadanos de buena fe y con cierta cultura.”⁹

En España, Junco Vargas dice: “Tuvo su origen como medida general de la Constitución Nacional de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, en las que se previene que no se tramite juicio alguno antes que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matriculas de marina respecto de los matriculados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.”¹⁰

En Francia la revolución, en efecto, dispuso por medio de la ley del 24 de agosto de 1790, que no se admitiera demanda alguna sin previo intento de la conciliación y que en este no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron beneficiosos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 en el Código de Procedimientos Civiles, que fue otro de los de Napoleón, la mayor parte de las audiencias, el tribunalado

⁹ Gozaíni, Juan Carlos. La justicia conciliatoria y los conciliadores. Pág. 40

¹⁰ Junco Vargas, José Roberto. La conciliación. Pág. 8



y el consejo de estado aconsejaron que fuese suprimida, pero no obstante fue conservada la conciliación como obligatoria, por el Decreto del 30 de octubre de 1935, se ha tratado de darle mayor eficacia a esa etapa preliminar. Pero no obstante, legislaciones como la francesa, la española, italiana, alemana y argentina la instituyen como obligatoria. “Las instituciones jurídicas que rigen la iglesia, esta ha tenido gran influencia en la historia social, cultural y jurídica de todos los pueblos que a esa religión se han sometido, hay antecedentes en la materia, que de una u otra forma sirven de base a la estructuración de la sinopsis de la conciliación nos ayuda a ver como la conciliación no es un instituto jurídico y social ajeno a los sentimientos humanos, sino que, por el contrario, es el elemento primordial en el atemperamiento de las relaciones humanas.”¹¹

Desde los siglos VII al XII la tendencia en el derecho canónico que regulaba los procedimientos eclesiásticos, se inclinaba hacia una actitud de procurar una reconciliación entre las partes, ante una sentencia judicial; que el consentimiento fuese renovado, pero de todas maneras la conciliación en esa materia era facultativa, sin que existiera, como en las legislaciones de estado, la imposición de la figura como presupuesto procesal predominante a una determinada decisión del procedimiento. Los lineamientos del derecho español y canónico influyeron en la legislación de Guatemala, como un mecanismo facultativo que podrían utilizar los sujetos procesales para procurar un arreglo. Consecuentemente, la conciliación es una de las mejores formas

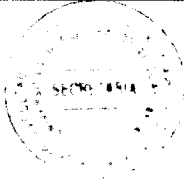
¹¹ Ibíd. Pág. 21



de arribar a arreglos, los que deben ser ecuanimes y satisfactorios para las partes en conflicto.

Los legisladores que se hicieron cargo de la promulgación del Código de Trabajo actual, consideraron el hecho de que las normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y entender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Dicho principio debe entenderse a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Dicho principio debe entenderse en el sentido de que, tanto trabajadores como patronos deben de tratar de solucionar sus controversias a través del medio pacífico de la conciliación. Esto con un doble objetivo; primero, lograr la solución rápida y eficaz de los diferentes conflictos laborales que frecuentemente se verifican dentro de las relaciones de trabajo; y segundo, obtener, por parte del trabajador, una solución rápida al problema, lo cual deviene, generalmente en la obtención rápida de su prestaciones, evitando de esa manera la tramitación costosa de un procedimiento judicial.

Dentro del sistema laboral guatemalteco, existe la posibilidad de la conciliación directa, la conciliación administrativa y la conciliación judicial. La primera, puede darse sin la intervención de terceros, con la sola participación de las partes solucionando su situación de la forma que considere más conveniente a sus intereses particulares. La segunda es aquella que se verifica por medio de la autoridad administrativa de trabajo, quien por medio de conciliadores laborales incentivan a las partes para la solución pacífica de la controversia evitando de esa manera el sometimiento del asunto al



conocimiento de un juez de derecho, teniendo en cuenta que el acuerdo a que se arribe, mediante su suscripción ante dicha autoridad, constituye título ejecutivo suficiente para ser cobrado en la vía ejecutiva ante un Juzgado de Trabajo, en caso de incumplimiento por parte del que resulte obligado. La tercera, es aquella que se verifica ante un órgano judicial, y constituye una fase obligatoria del juicio ordinario laboral, dentro de la cual con participación activa del juzgador, las partes tienen la posibilidad de arreglar su situación, mediante fórmulas ecuanímes propuestas por la judicatura, y que tiendan a satisfacer las pretensiones de las partes, evitando de esa manera que el proceso tenga que llegar a la emisión de una sentencia haciendo más rápida y expedita la solución del conflicto, además el convenio constituye título ejecutivo suficiente para ser cobrado en la vía ejecutiva laboral, en caso de incumplimiento por parte del que resulte obligado.

2.3 Definición

La institución de conciliación, se origina de la voz latina “conciliare”, que significa: ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia. En el lenguaje corriente tiene este sentido, y en la historia de la filosofía, el de conformar dos proposiciones, doctrinas o sistemas, al parecer contradicciones, o sistemas de oposición irreducible. Y es que en las concepciones anteriores se advierte, un aspecto de la conciliación, la de armonizar intereses opuestos pero no contradictorios, ha sido uno de los propósitos de las organizaciones humanas así como la mayor preocupación de los pueblos; la paz, la armonía y tranquilidad, y el mejor medio para alcanzar ese anhelo, es la conciliación y particularmente en el



derecho de trabajo, una forma fácil de encontrar una solución a los conflictos de trabajo, alcanzando esa paz y armonía entre los dos factores de la producción, sin las consecuencias a veces onerosas de una sentencia.

Ossorio, la define: “Dentro del ámbito del Derecho Procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo; pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes.

En doctrina se han discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que actúe de conciliador el juez que conoce en el asunto, pues no falta quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes.”¹²

Solís: señala que la conciliación es: “la etapa obligatoria en el proceso laboral mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se ha fijado los puntos del debate procura un avenimiento entre las mismas, proponiéndoles fórmulas de ecuanimidad que no contraríen las leyes de trabajo ni los principios del mismo.”¹³

A partir de la conferencia de Filadelfia de la Organización Internacional de Trabajo surgió una nueva generación que se propuso la reconstrucción material de las naciones y al mismo tiempo la orientación al mundo hacia una nueva política de convivencia social. Desde entonces una función que se ha adjudicado para si el Estado ha sido la de conciliar los intereses de la clase trabajadora con los propios empresarios.

Larrave, indica: “tomando como base la institución de acuerdo con nuestra ley, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio

¹² Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas y sociales. Pág. 144

¹³ Solís Corado, Miguel. La conciliación ante el derecho procesal individual de trabajo guatemalteco. Pág. 27



del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versara el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles formulas ecuánimes de arreglo que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.”¹⁴

Chicas Hernández, señala: “La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral, mediante la cual las partes llamadas por el Juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles fórmulas de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríen las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.”¹⁵

Según lo expuesto, es importante notar la importancia de la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral en cuanto al presupuesto de una convivencia real entre los grupos sociales, así mismo la idea de que la justicia social es reivindicadora del grupo social más débil, no quiere decir que se deba ver como un derecho de clases porque aun cuando se propone principalmente proteger al trabajador de igual forma se protege al patrono como parte del acuerdo que nace; se debe recordar que la finalidad del derecho de trabajo es equilibrar no separar a los grupos sociales.

Tomando como base la institución de acuerdo con la ley guatemalteca, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del juicio ordinario laboral por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

¹⁴ López Larrave. Ob. Cit. Pág. 53

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 193.



2.4 Naturaleza jurídica

Plantea Couture una interesante cuestión terminológica que afecta la comprensión misma del sistema, al expresar que: “al resolver si la conciliación es un acto del proceso, o se trata de un avenimiento entre las partes en donde pueda haber renunciaciones bilaterales y, en su caso, transacción propiamente dicha.”¹⁶

La naturaleza del acto conciliatorio debe diferenciarse del acto que resulte que puede tener respuestas diferentes según lo hayan dispuesto las partes.

2.5 Características

- Mecanismo de solución de conflictos;
- Fundamentada en la libertad y buena voluntad de las partes;
- Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, debe proponerse en la primera comparecencia;
- En el convenio la parte actora no puede renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes laborales;
- La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

¹⁶ Couture, Eduardo J. Estudios de derecho procesal civil. Pág. 229



2.6 Clasificación

2.6.1. Atendiendo al contenido del acuerdo

Conciliación parcial

En este tipo de conciliación, que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por la parte actora en su demanda, por lo que el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y deberá continuar hasta sentencia en cuanto a las pretensiones que no fueron objeto del convenio, así lo regula el primer párrafo del Artículo 341 del Código de Trabajo al establecer: “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.”

Es importante mencionar, que en la práctica laboral, la conciliación parcial es inutilizada.

Conciliación total

Esta conciliación produce la celebración de un convenio que abarca todas las pretensiones expuestas por la parte actora en su demanda que han sido objeto del litigio, esta conciliación si permite que concluya el trámite del proceso con la suscripción del convenio que adquiere carácter de título ejecutivo y hace innecesario que el proceso deba continuar hasta sentencia, por haber quedado sin materia el mismo, situación legal regulada en el tercer párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo que establece: “si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o parte, podrá proceder



por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.”

2.6.2 Atendiendo si es dentro o fuera del juicio

Conciliación judicial

Esta clase de conciliación es la que se lleva a cabo en los juzgados de trabajo y previsión social ante los jueces con motivo de la celebración del juicio ordinario laboral; en este tipo de conciliación, se han dado resultados beneficiosos tanto para trabajadores como patronos quizá porque el carácter coercitivo del apercibimiento dictado por los jueces de los juzgados de trabajo, obliga a la parte demandada a pensar en la conciliación como una salida posible al trámite del proceso.

Conciliación extrajudicial

Este tipo de conciliación es la que tiene lugar fuera del ámbito jurisdiccional, y se constituye de diversas formas, que pueden ser:

a. Directa: esta se verificá entre las partes en particular y sus abogados asesores, solucionando libremente la situación de la forma que consideran más conveniente a sus interese, mediante un convenio celebrado en escritura pública o en documento privado con firmas legalizadas, en la que establecen las condiciones para la transacción; evitando de esa manera un juicio futuro, o que se continué con el trámite del ya iniciado,



en este último caso, al hacerse efectivo el pago, se presenta al juzgado el desistimiento del proceso con firma legalizada solicitando su aprobación, por lo que el juez previa aprobación y notificación a las partes, ordena se archiven las actuaciones.

b. Administrativa: esta tiene lugar cuando ante los inspectores de trabajo, las partes, luego de finalizada la relación laboral, no se han puesto de acuerdo respecto al pago de las prestaciones laborales que pudieran ser procedentes al momento de darse el despido directo o indirecto. Vale mencionar entonces, que en atención a ello, la Inspección General de Trabajo, cuenta con la Sección de Conciliaciones, que a través de su cuerpo de inspectores de trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral, su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar dirimir su controversia a una decisión judicial a través del juicio ordinario laboral.

Para el cumplimiento de esta función, los inspectores de trabajo, pueden citar en su oficina a los empleadores, quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo estipulado en el inciso m) del Artículo 281 del Código de Trabajo, que establece: “para el cumplimiento de sus funciones los Inspectores de Trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 del Código de Trabajo.”



Pareciera ser que la norma citada fuera contradictoria respecto al carácter voluntario de la conciliación, ya que obliga, mediante la amenaza de sanción, a que una de las partes en un conflicto de trabajo, comparezca a una sesión conciliatoria ante los Inspectores de Trabajo; garantizando con ello la presencia de las partes a la audiencia y se cuenta con esa oportunidad para que el funcionario conciliador efectúe su trabajo, logrando un acercamiento de las partes y en la medida de lo posible, que lleguen a un arreglo conciliatorio.

La regulación de esta conciliación extrajudicial se complementa con lo contenido en el Artículo 278 del Código de Trabajo el cual indica que: “Los arreglos directos y conciliatorias que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o por el subinspector general de trabajo tienen carácter de título ejecutivo.” En esa virtud, se concede seguridad jurídica al proceso de conciliación extrajudicial, ya que en caso se verifique el incumplimiento de las obligaciones contraídas por algunas de las partes, el documento que las contiene tienen fuerza ejecutiva, y podrá acudir a la vía ejecutiva laboral, lo cual está contenido en el párrafo segundo del Artículo 278 del Código de Trabajo que establece: “Los arreglos directos y conciliaciones que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subdirector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

2.7 Elementos de la conciliación

- La voluntad: la cual se presenta en el individuo con su conducta dirigida sin equivocación alguna, a la producción de un determinado resultado.



- El consentimiento: este es el acuerdo de varias voluntades respecto de un mismo objeto, que marchan hacia un mismo deseo o querer.
- El objeto: “este requisito para que influya en el nacimiento o existencia de un determinado acto jurídico tiene que ser físicamente posible de existencia, esto es, palpable por las partes o, en su defecto, que se infiera que el futuro pueda existir.”
- La forma: El resultado de la conciliación debe constar por escrito, ya sea en escritura pública, documento privado legalizado por notario, o en acta notarial y en su caso acta levantada ante juez competente.



CAPÍTULO III

3. La conciliación y el proceso laboral guatemalteco

La conciliación como acto procesal dentro del juicio, entraña un acto cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; y cuyo propósito al final de ese intercambio, será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto.

En el derecho procesal individual del trabajo, la conciliación no busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino que derivado de los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo y previsión social, constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores, la conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo, en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta aquella situación de los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores.

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 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 cualquiera 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 surgido 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, fijando 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 aplica al proceso ordinario laboral. Esta conciliación es de carácter obligatorio 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 recíprocas de las partes.
- e) De ser positivo el resultado de la conciliación, constituye título ejecutivo.

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 presentará 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 mismo cuerpo legal citado, 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



petionario, el juez formará el Tribunal de Conciliación, integrándose por un delegado titular y tres suplentes por cada una de las partes. Notificará 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 surgiera 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.

De esta forma queda explicada de forma general 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.

3.1 Concepto e importancia de la institución de la conciliación en el derecho procesal del trabajo

La conciliación es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su



validez tiene que cumplir determinados requisitos y así se encuentra que para unos autores trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso, que puede ser judicial o extrajudicial, y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo, para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

Puede afirmarse que el verdadero alcance de la institución de la conciliación, es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado, expresando a través del desistimiento de la demanda, a cambio de que el ultimo le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien, garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador.

En esta dirección se cumple el propósito de esta institución, que gira en torno a avenir a las partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciabiles garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

La conciliación, consiste entonces 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, debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería



una confesión; se puede entonces inferir que la conciliación es una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que le puede ser desfavorable.

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispensiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral, el trabajador.

3.2. Alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos, algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento.

Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del juez, por cuanto que, jurídicamente hablando, dentro del proceso del trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.



Para definir sus alcances, existen dos posiciones: 1) una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas mas no el derecho adquirido; y, 2) otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate.

3.3. Fase administrativa conciliatoria

3.3.1. Marco legal aplicable

No existe una norma constitucional que señale la procedencia de la conciliación como tal. En materia de trabajo, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República señala que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, lo cual invita a evitar confrontaciones o conflictos innecesarios.

En los acuerdo de paz se consideró fundamental, para lograr la justicia social y el crecimiento económico, la participación efectiva de los ciudadanos de todos los sectores de la sociedad, correspondiéndole al Estado ampliar estas posibilidades de participación y fortalecerse como orientador del desarrollo nacional, como promotor de la concertación social y de la resolución de conflictos. Para ello, se consideró necesario



promover la concertación social a los niveles nacional, departamental, comunal y de unidades productivas rurales y urbanas.

Como método alternativo de solución de conflictos aplicado en sede administrativa, el Artículo 278 del código de trabajo estipula el otorgamiento a la Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores y trabajadores sociales, la facultad de facilitar acuerdos entre patronos y trabajadores, cuyos arreglos conciliatorios, una vez aprobados por los inspectores, tiene carácter de título ejecutivo. Así mismo, el Artículo 281 literal e) estipula la obligación de intervenir en los conflictos de trabajo de los que tengan conocimiento, con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial.

El Reglamento de la Inspección General de Trabajo (Acuerdo Presidencial del 20 de diciembre de 1957) en su Artículo 19, establece que la misma es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en virtud de la ley, debe conciliar los intereses entre patronos y trabajadores.

“El Decreto 1117 del Congreso de la República que crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señala en su artículo 2, numeral 4 que corresponde a dicha entidad la prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial. En tal sentido, el Artículo 40 literal b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto 114-97 del Congreso de la República) regula que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución



extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales”.

El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo llevan a cabo sus funciones en forma descentralizada, a través de delegaciones regionales, departamentales y municipales de conformidad con lo regulado en el Reglamento de Descentralización Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se establece que la normativa legal y en especial el Código de Trabajo, regula escasamente la conciliación en sede administrativa, al señalar que las normas laborales deben ser eminentemente conciliatorias, y otorgando a la Inspección General de Trabajo la facultad y la obligación de conciliar las relaciones obrero-patronales, permitiendo así la utilización de la conciliación extrajudicial como mecanismo de solución de conflictos, previo a la interposición de cualquier acción legal.

Cabe mencionar, que a nivel internacional se encuentra lo siguiente: La Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo celebrada el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno en su trigésima cuarta reunión, emitió la “Recomendación número 92 sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios”, en la que concluye que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria apropiados a las condiciones nacionales con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo entre empleadores y trabajadores, debiendo ser dicho procedimiento gratuito y expedito.



“La recomendación número 166 de la misma organización internacional sobre terminación de la relación de trabajo, adoptada en Ginebra de 1982, en su Artículo 15 concluye que se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra una terminación de trabajo o durante el mismo”.

“La recomendación número 81 de la misma organización internacional sobre la Inspección General de Trabajo, adoptada en Ginebra el 11 de julio de 1947, en su Artículo 8 concluye que las funciones de los inspectores de trabajo no deberían incluir las de conciliador o arbitro en conflictos de trabajo”.

“La recomendación numero 158 sobre la administración del trabajo, adoptada en ginebra el 26 de junio de 1978 concluye en su artículo 10, que los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían estar en situación de proveer en los casos de conflictos colectivos, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales”.

3.3.2. La Conciliación administrativa de los conflictos individuales de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la legislación no regula ampliamente la conciliación extrajudicial en sede administrativa para el caso de los conflictos individuales, pero del marco legal antes citado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

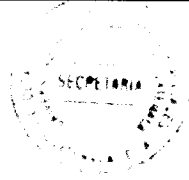
- La Inspección General de Trabajo es la oficina de la administración pública que tiene facultad de aplicar la conciliación en los conflictos laborales individuales jurídicos.



- Las partes que se encuentren inmersas en un conflicto de trabajo individual jurídico pueden escoger libremente acudir ante la inspección general de trabajo para tratar de encontrar la solución al conflicto por medio de la conciliación.
- Esta fase administrativa es voluntaria y no es un requisito necesario o presupuesto procesal para poder presentar una demanda ante los tribunales de justicia en materia laboral.
- El presentar una solicitud de conciliación ante la Inspección General de Trabajo, interrumpe el plazo de prescripción que corre sobre los derechos de los trabajadores que se pretenden ejercitar, teniendo como efecto que todo el tiempo corrido antes de la solicitud queda inutilizado. Cuando termina la fase administrativa, se inicia de nuevo con el cómputo del plazo.
- Los acuerdos a que arriben las partes y se celebren ante la Inspección General de Trabajo, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen el carácter de título ejecutivo y son de cumplimiento obligatorio. En caso de incumplimiento pueden ejecutarse ante los tribunales de justicia en materia laboral.

3.3.3 Solicitud para iniciar la fase de conciliación administrativa de conflictos individuales.

Para solicitar el inicio de la conciliación administrativa de conflictos individuales, el interesado o a través de su representante legal deberá comparecer ante la Inspección



General de Trabajo sección de conciliaciones ubicada en la ciudad de Guatemala o ante la dirección regional, departamental o municipal más cercana al centro de trabajo.

El solicitante deberá presentar su documento de identificación personal y/o copia de patente de comercio de la sociedad del patrono en el caso que este sea una persona jurídica, por cada solicitud se abre un expediente que es denominado adjudicación y se le asigna un número de identificación.

En ese momento le toman la información básica al trabajador, sus generales, las de la contraparte, el lugar para recibir notificaciones y para notificar a la otra parte, los datos concernientes a la relación laboral y las reclamaciones. Esa información es consignada en acta en donde se deja constancia de la solicitud y dentro de la cual se señala una audiencia conciliatoria de asistencia obligatoria para las partes ante el inspector de trabajo que sea asignado.

Posteriormente se procede a realizar una citación al patrono, la cual es notificada con copia del acta de adjudicación en la dirección señalada para el efecto por el solicitante.

El Artículo 279 del Código de Trabajo regula que la comparecencia a la audiencia de conciliación es obligatoria para las partes, siempre que hayan sido debidamente notificados. La inasistencia a dicha audiencia constituye una falta de trabajo, que puede ser sancionada con una multa.



3.3.4 Desarrollo de la audiencia de conciliación administrativa

La ley no establece el procedimiento a seguir para llevar a cabo y documentar lo sucedido en la audiencia de conciliación realizada ante la Inspección General de Trabajo, sin embargo, se establece en el Artículo 281 del Código de Trabajo que las actas que levanten tienen plena validez, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

En virtud de ello, el desarrollo de la audiencia queda a libertad del inspector de trabajo responsable del caso. El objeto de la audiencia es tratar de avenir a las partes con el objeto de que lleguen a un acuerdo, no es necesario contar con asesoría de un abogado para acudir a la audiencia de conciliación; únicamente las partes y sus asesores si los tuvieren deben identificarse, los que actúen en representación de otros, deberán acreditar su calidad. Los asesores deben identificarse con sus carne de colegiados activos.

En la audiencia no pueden participar ninguna persona que no sean las partes y sus asesores; posteriormente, por regla general se le otorga la palabra a cada parte para que puedan manifestar lo que consideren oportuno.

No es obligatorio presentar pruebas en esta etapa, pues el inspector no resuelve el caso, sin embargo, si es conveniente presentar cierta documentación de soporte de las aseveraciones que se hacen que respalde la postura que se tome.



Todo lo que se consigne en las actas relacionadas con la audiencia de conciliación y que se manifieste al inspector de trabajo, goza de una presunción de veracidad, salvo que se demuestre lo contrario; por tanto, las mismas deben ser leídas detenidamente antes de ser firmadas para evitar aceptar hechos que posteriormente puedan perjudicar el caso.

En el caso que no se arribe a ningún acuerdo en la primera audiencia, queda a discreción del solicitante, solicitar una segunda audiencia o dar por terminada la vía administrativa, para poder acudir ante los tribunales de trabajo y previsión social a plantear las acciones legales que correspondan.

Ninguna persona se encuentra obligada a arribar a un acuerdo en la fase administrativa, por que el acuerdo debe celebrarse solo si ambas partes se encuentran totalmente anuentes. El acuerdo debe plasmarse en el acta de adjudicación en términos precisos, haciendo constar todas las obligaciones adquiridas por las partes, así como los montos, plazos y demás regulaciones del acuerdo para que sea exigible su cumplimiento.

El artículo 278 del Código de Trabajo regula que: " los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo, una vez aprobados por el Inspector de Trabajo o Subinspector General, tienen carácter de título ejecutivo. Así, en el acta que se levante, además del acuerdo, deberá consignarse la autorización del Inspector General o el Subinspector."



3.3.5. La validez de los acuerdos conciliatorios

Los acuerdos conciliatorios o las cláusulas de los mismos, arribadas en contradicción al principio de irrenunciabilidad que inspira el Derecho de Trabajo y que se encuentra regulado en los considerandos de la Constitución Política de la República y en su Artículo 106 y el Artículo 12 del Código de Trabajo, son nulos y se tienen por no puestos. Debido a ello, cobra mayor relevancia que el contenido de los acuerdos conciliatorios no conlleve a renuncia a derechos adquiridos, para que pueda tener plena validez.

3.4. La conciliación dentro del juicio ordinario laboral

3.4.1. Oportunidad procesal de la conciliación

La etapa procesal en la que obligatoriamente el juez de trabajo y previsión social debe celebrar la fase de conciliación intentando avenir a las partes, es dentro de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente que se ha contestado la demanda o la reconvención, si es que esta se promovió.

No obstante que el momento procesal de la conciliación está establecido en el artículo 340 del Código de Trabajo, en la práctica procesal que tiene lugar en los tribunales de trabajo y previsión, se observan prácticas que buscan que la conciliación entre las partes pueda darse antes del inicio de la audiencia o bien dentro de esta, cuando todavía no se ha contestado la demanda.



Esta práctica desvirtúa el propósito de que la conciliación deba celebrarse hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención en el caso de que esta se haya promovido, pues como bien lo relacionó el connotado procesalista Mario López Larrave: “ para que el juez de trabajo se encuentre en la posibilidad de sugerir formulas equánimes de arreglo a las partes, debe conocer cuál es la posición de estas en relación al asunto que es objeto del litigio”.¹⁷

La única forma de conocer la posición de ambas partes, es mediante haberse enterado de lo que expresa el actor en su demanda, y también lo que expresa el demandado en la contestación de la demanda y de ahí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes, sea hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención, de lo contrario, aventurarse a intentar la conciliación antes de la etapa del juicio, podría presentar el riesgo de que no exista acuerdo alguno, pues el demandado podría argumentar que en su contestación va a promover, también además de su oposición, una excepción perentoria de pago, con base de que los alegatos que utiliza el trabajador como base de su demanda, no tienen lugar puesto que los pagos correspondientes ya fueron hechos al trabajador.

Por las argumentaciones sostenidas en los párrafos anteriores y porque una conciliación intentada fuera de la audiencia puede generar que este acto se convierta en un regateo de índole completamente ilegal, es fundamental que la etapa conciliatoria se observe exactamente como estipula el citado artículo del código.

¹⁷ López Larrave. Ob. Cit. Pag. 97.

3.4.2. Desarrollo de la conciliación judicial

Contestada la demanda y la reconvención, en el caso hubiere, el juez procurara avenir a las partes, proponiéndoles formulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que hayan convenido, siempre que no se contraríen leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Entonces la etapa de conciliación se inicia después del momento de la contestación de la demanda y el juez puede proponer fórmulas de conciliación a las partes.

La conciliación no puede ser instrumento de simple renuncia de derechos ciertos o adquiridos de los trabajadores, pero si es objeto de negociación de derechos inciertos o dudosos. Únicamente puede conciliarse entonces sobre lo incierto y el juez debe ser el que supervise que el acuerdo conciliatorio no viole la normativa vigente, ni se trate de renuncia de derechos ciertos del trabajador.

La actitud a asumir debe ser conciliatoria, tratando de escuchar a la otra parte y de manifestar las consideraciones y puntos de vista de ambos.

Posibles situaciones que ocurren en la conciliación:

Las partes pueden arribar a un acuerdo total o parcial

1. Si el acuerdo fuere parcial, se continúa con el proceso, en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo de conciliación.
2. Si el acuerdo fuere total, el proceso termina.
3. El acuerdo debe hacerse constar en el acta señalando los compromisos adquiridos y todas las condiciones pactadas. El juez procede a dictar una resolución aprobando el acuerdo.



4. El acuerdo que el juez de trabajo fracciona en acta, tiene carácter de título ejecutivo y en caso de incumplimiento, puede iniciarse proceso de ejecución para su cobro.
5. En caso que la conciliación hubiese culminado en un acuerdo parcial, o bien no se llegara a conciliar en ningún punto, se continuara con la audiencia.


3.5. La ejecución de los acuerdos conciliatorios

El título décimo quinto del Código de Trabajo se denomina ejecución de sentencias, y se puede afirmar que el mismo se encuentra legislado en función específicamente de la ejecución de las sentencias de naturaleza laboral dictadas dentro de los procesos ordinarios de trabajo.

Esto no excluye que la ejecución pueda ser iniciada en virtud de otro título ejecutivo, pues así lo establece expresamente el Artículo 426 párrafo octavo del Código, que regula que: “Si la ejecución se promueve en base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciara con el requerimiento”.

Este título ejecutivo, podría ser un convenio celebrado ante la Inspección General de Trabajo, tal y como lo regula el Artículo 278 del Código de Trabajo.

Asimismo, el artículo 326 del Código de Trabajo establece: “La aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en todo aquello que no contradiga lo establecido en el Código de Trabajo”.



Por lo tanto, para la determinación de los títulos ejecutivos, adicionalmente a los establecidos en el Código de Trabajo en forma expresa, se puede aplicar supletoriamente el contenido de los Artículos 294 y 327 del Código Procesal Civil y Mercantil, que establecen una amplia gama de títulos ejecutivos.

Además el párrafo noveno del artículo 426 del Código de Trabajo establece la posibilidad de que las obligaciones a ejecutarse sean de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, siguiéndose en dichos casos el trámite establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil para las ejecuciones. Esto quiere decir, que la obligación, para que sea ejecutable, no necesariamente debe ser dineraria. Las obligaciones de hacer, no hacer o entrega de cosa determinada, también son ejecutables, como ejemplo de tales obligaciones, podemos mencionar la compra y entrega de equipo de protección para personal operario.



CAPÍTULO IV

4. La inobservancia de derechos irrenunciables al momento de aprobar convenios dentro del juicio ordinario laboral.

4.1. Derechos sociales mínimos

Antes de describir los derechos irrenunciables a favor de los trabajadores, es necesario dar un concepto de lo que son los derechos sociales mínimos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala. Según Ossorio, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, manifiesta que: “si bien todo derecho tiene carácter social, corriente e impropriamente se da esa denominación, incluso por autorizados tratadistas, al derecho del trabajo.”¹⁸ En virtud de no desarrollarse en la doctrina una definición de esta institución, se puede decir que son todos aquellos derechos que las leyes en materia laboral regulan y conceden, toda garantía mínima que debe ser observada por el patrono en toda relación de trabajo. Se considera de carácter mínimo porque es lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, y deben de ser de observancia obligatoria en los convenios aprobados por los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala.

En cuanto a lo legal y jurídico que encierra el análisis de los derechos sociales mínimos, de conformidad con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 240.

de Guatemala que establece: “Son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” Encontramos dentro del mismo artículo una serie de garantías mínimas que deben ser observadas por los patronos incluyendo entre estas: la libre elección del trabajo, la remuneración, igualdad de salario o trabajo prestado en iguales condiciones, eficiencia y antigüedad, fijación periódica de salario mínimo, descanso semanal, vacaciones, ampliación de convenios y tratados ratificados por Guatemala que también se consideran derechos mínimos de los que gozan los trabajadores de la República de Guatemala, entre otros. De igual forma lo establece el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y los Artículos 12, 26, 78, 82, 85, 88 al 90, 103, 116, 126, 130 del mismo cuerpo legal, de la misma forma los Decretos números 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado; Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, bonificación incentivo; Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público; Acuerdo Gubernativo 470-2014 Fijación de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y no Agrícolas.

4.2. Prestaciones laborales que se reclaman dentro del juicio ordinario laboral

4.2.1. Indemnización

Ossorio lo define como: “El resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo que sufren las partes de una relación de trabajo, de modo principal al trabajador.”¹⁹ Legalmente se establece que la indemnización procede cuando se despide a un trabajador y que durante el procedimiento establecido no se le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, ya sea directo o indirecto. Con lo expuesto, se puede establecer que este derecho de los trabajadores está garantizado para que este, al ser despedido sin justa causa, ya sea de forma directa o indirecta, pueda sostenerse él y su familia durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, satisfaciendo así sus necesidades. En el Artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece la obligación del patrono de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador; de la misma forma el Artículo 78 del Código de Trabajo establece que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a)

¹⁹ Ibid. Pag. 487.

las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.” Por lo que la indemnización consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional si no llega a ese año de servicios, dicha medida constituye una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la justa causa del despido. Esta indemnización también se aplica cuando un trabajador es despedido en forma indirecta como lo regula el Artículo 79 del Código de Trabajo.

La base del cálculo para el pago de la indemnización se encuentra en el Artículo 82 del Código de Trabajo donde se establece que para efectos del cálculo se tomarán en cuenta los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato. Se entiende por salario completo el integrado con los salarios ordinarios y extraordinarios, incluyendo en este rubro las comisiones, premios, bonificaciones, etc., que reciba el trabajador. Por otro lado, los decretos legislativos números 76-78 y 42-92, establecen que para el cálculo de esta indemnización se debe tomar en cuenta el monto de aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio. Es decir que para calcular el monto de la indemnización por despido injustificado, debe tomarse en cuenta el salario promedio devengado por el trabajador durante los seis meses anterior al despido, a esto debe sumarse la parte

proporcional del aguinaldo y de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

También el Artículo 78 del Código de Trabajo, establece el pago de daños y perjuicios, y costas judiciales, prestaciones que se originan cuando se condena al pago de indemnización; el pago de la misma fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es así como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 106 constitucional. En el caso del Artículo segundo del Decreto número 64-92 del Congreso de la República que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debería pagarse hasta un máximo de doce meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106 del mismo cuerpo legal, es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, al momento de calcular el monto a que asciende los daños y perjuicios.

4.2.2. Vacaciones

Es el tiempo o temporada, en la cual se aleja el trabajador del trabajo, negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un

descanso reparador, por la necesidad de recuperar energías, en el caso de trabajadores dedicados a tareas corporales o esfuerzos fisiológicos preponderante y a la descarga de la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual. En el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso interrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de la remuneración, al cumplir determinados lapso de prestación de servicios.

Para Ossorio: “constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición indispensable menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficio se tenga por un año de servicios en la misma empresa. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, mas algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones.”²⁰

En principio las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, su omisión no es compensable en dinero; pues de otro modo se frustraría la finalidad que se persigue con dicha medida y que no es otra que la de defender la salud del trabajador.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 774

La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, de acuerdo al Artículo 132 del Código de Trabajo que establece: “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes aquel en que se cumplió el año de servicios continuos, debe gozar efectivamente de sus vacaciones...” Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso del despido. Nuestra legislación laboral establece que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo que se haya adquirido el derecho por la terminación de la relación laboral, no importando si existe causa justa o no. En caso que el trabajador termine su relación laboral, sin haber cumplido un año de servicios, las vacaciones podrán compensarse económicamente en la parte proporcional que corresponda, dicho periodo no puede ser menor de 15 días hábiles de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, que lo regula en su Artículo 102 literal i).

4.2.3. Aguinaldo

Ossorio dice que: “antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se

impone al empleador de pagar a todos sus dependientes la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario.”²¹

Esta prestación laboral fue creada mediante el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, cuya vigencia dio inicio el 30 de noviembre del año 1978, ley que regula el aguinaldo para todos los trabajadores del sector privado, indicando la misma que el aguinaldo debe ser pagado el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Vale la pena indicar que el aguinaldo de los trabajadores del Estado es regulado por el Decreto número 1633 del Congreso de la Republica, reformado por los Decretos números 80-75 y 74-78, ambos del Congreso de la República de Guatemala. Estas normas fueron previas a la Constitución Política de la República de Guatemala, pero esta última le dio el carácter constitucional a la prestación de aguinaldo al contemplarla en el inciso j) del Artículo número 102.

El aguinaldo es una prestación laboral cuyo derecho asiste a todos los trabajadores en general, tanto de la iniciativa privada como del Estado, y en este concepto, los trabajadores deben percibir el salario de un mes por cada año de servicios; año que debe computarse desde el día uno de diciembre de un año al día treinta de noviembre del año siguiente. Es decir que el derecho a percibir aguinaldo se adquiere con la mera prestación de los servicios y en proporción a estos, por lo mismo es obligatorio, es decir, de pago forzoso para el empleador.

²¹ *Ibíd.* Pág. 46

Para calcular el monto a cancelar a un trabajador en concepto de aguinaldo, debe tomarse en cuenta el promedio de los salarios mensuales devengados por el trabajador durante el último año laborado, es decir desde el día uno de diciembre del año anterior, al día 30 de noviembre del año en que se va a cancelar el aguinaldo, o la parte proporcional si los servicios no alcanzan a un año por haber finalizado la relación de trabajo.

Es importante destacar, que todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en el sector privado, un buen porcentaje recibe la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, por convenios, pactos o por simple liberalidad del patrono.

4.2.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público

Es una prestación laboral contenida en el Decreto número 42-92 del Congreso de la Republica, que le es aplicable tanto a trabajadores del sector público como del sector privado, de acuerdo con este Decreto el periodo de aplicación de dicha prestación se debe computar del uno de julio de un año, al 30 de junio del siguiente año y el pago completo deberá hacerse efectivo en la primera quincena del mes de julio. Dicha prestación constituye el 100% del salario del trabajador cuando tenga un año de servicio o bien en forma proporcional si la prestación del servicio fuere menor a un año.

4.2.5. Salario mínimo

El salario mínimo es aquel que permite al trabajador cubrir sus necesidades del mismo y de su familia y sin el cual esto no le sería posible.

Ossorio indica que es: "aquel que por medio del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia, y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo."²²

Según la legislación laboral guatemalteca, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. En el artículo 102 literal f) la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la fijación periódica del salario mínimo.

Lo anterior permite llegar a la conclusión de que un trabajador no puede ser remunerado con menos de ese salario mínimo legal, pues eso afectaría su economía familiar en detrimento de los miembros de la misma, en consecuencia es necesario que los salarios mínimos se adecuen a la realidad que presenta la sociedad guatemalteca.

²² *Ibíd.* Pág. 686

4.2.6. Salarios ordinarios

Cuando se da por finalizada una relación de trabajo, generalmente no han sido cancelados los salarios devengados por el trabajador durante el último periodo de que se trate y el patrono muchas veces se niega a hacer efectivo ese pago aduciendo cualquier cosa incluso llegando a la negativa de dicho pago. En esa virtud, los trabajadores se ven en la necesidad de incluir dichos salarios entres sus reclamaciones hechas por medio de un juicio ordinario laboral. Es de hacerse notar que los salarios ordinarios no pagados al trabajador y que han sido devengados mediante la prestación del servicio, deben ser protegidos en la fase conciliatoria del juicio, ya que no pueden ser objeto de ninguna negociación por haber sido devengados por el trabajador. Al igual que el salario ordinario y por ser una prestación cuyo pago debe ser al mismo tiempo, la bonificación incentivo también se reclama cuando ha existido omisión en cuanto al pago de la totalidad de salarios devengados, incluyéndose dentro de las prestaciones de la demanda.

4.2.7. Ventajas económicas

Se otorga a determinados trabajadores, durante la relación de trabajo, que constituye en Guatemala por lo menos el 30% del importe total del salario devengado y que una vez gozada dentro de la relación laboral, da lugar , a que proceda el pago en efectivo en el porcentaje anteriormente indicado. Se dice que es cualquier prestación que percibe el trabajador distinto al salario, que puede ser cuantificada y representa una economía del mismo.

En este apartado es importante hacer notar que todo lo que se consigne en la ley, reglamento de trabajo, convenio o pactos colectivos de condiciones de trabajo u otras disposiciones laborales no constituyen ventajas económicas, así como aquellas que se les otorguen para la prestación de servicios, pues estos casos, se utiliza en beneficio de la entidad para la cual trabaja, siendo ventaja económica la que de cualquier naturaleza sean o se otorguen a los trabajadores para la prestación de sus servicios; salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye 30% del importe total del salario devengado de acuerdo al Artículo 90 del Código de Trabajo; es decir debe ser un beneficio adicional en provecho del trabajador y no de la entidad para la cual trabaja; se incluye dentro de este apartado aun cuando no existe unanimidad de criterios al ubicarla dentro de las prestaciones irrenunciables.

4.2.8. Horas extraordinarias

Cabanellas establece que son: “las horas trabajadas sobre las normales de la jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado”²³

Se dice que es tiempo de tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida, la disponibilidad que tiene el trabajador bajo las órdenes del patrono fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

²³ Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho de trabajo. Pág. 533.

En Guatemala de acuerdo con lo normado por el Artículo 121 del Código de Trabajo, trabajo efectivo que se ejerce fuera de los límites para la jornada ordinaria de trabajo debe ser remunerado por lo menos con un 50% más que el valor de la hora ordinaria, existiendo en el país la costumbre de que cuando se trabaja en días festivos y asuetos, se les remunera doble, nuestra legislación laboral no lo establece. La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal g) establece que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias de trabajo constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

4.2.9. Bonificación incentivo

Esta es una prestación legalmente establecida en Guatemala solo para los trabajadores de la iniciativa privada, según el Decreto número 78-89 del Congreso de la Republica, que consiste en el pago de Q.250.00 a favor de todos los trabajadores del país, cualquiera que sea la actividad en que desempeñen y su objeto es estimular y aumentar su productividad y eficiencia y que debe ser pagada mensualmente junto al sueldo mensual devengado. Se puede pagar al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

Esta bonificación incentivo por su naturaleza no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido, y no está sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP.

4.3. La conciliación como un medio eficaz de solución alterna de conflictos individuales de trabajo

La conciliación proviene del latín conciliare, que significa concertar, poner de acuerdo, componer o confrontar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses y propósitos en disidencia. En sentido lato constituye el acuerdo de logros entre las partes con ayuda de alguien, que sirva de conciliador en la relación. Este alguien es un tercero imparcial, técnico y conocedor de las situaciones en las que participa en forma activa; dirige orienta y propone fórmulas de arreglo, con el fin de buscar el mutuo acuerdo como principio básico de solución. Este mecanismo de solución de conflictos puede presentarse bajo tres formas: extra procesal, pre procesal y procesal. En el primer caso, la conciliación se celebra con el fin de no recurrir a un litigio o juicio, las partes acuden a una autoridad o a un conciliador autorizado para ello, a fin de someter la disputa a un arreglo privado, sin que la ley se lo exija, sino por voluntad directa de los interesados. En el segundo caso, se recurre al trámite conciliatorio sin existir un proceso judicial, para cumplir con un requisito o presupuesto que la ley exige antes del proceso. El tercer método, que es la conciliación procesal se presenta dentro del trámite del litigio, por mandato normativo.

En nuestro medio existen dos clases de conciliadores: los conciliadores judiciales, que son los jueces, según lo indica el Código de Trabajo en su Artículo 340, y pueden actuar como conciliadores también los Inspectores de Trabajo, según se deduce del mismo cuerpo normativo citado, en el Artículo 278 que regula: “Los arreglos directos y

conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o trabajadores sociales una vez aprobado por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.

De conformidad con los acuerdos de paz, se enfatiza la necesidad de resolver los conflictos por medios no violentos, al implantar la concertación a través de la participación social, como se establece en el Acuerdo sobre la Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, Acuerdos sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, y el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una sociedad democrática, en materia de trabajo, el gobierno se compromete a emprender una política laboral que conlleve la política económica, la promoción de la legislación laboral tutelar, en el sentido de fortalecerla, dentro de un ambiente de equidad y justicia social.

4.4. Inobservancia en la práctica, de derechos irrenunciables al aprobar los convenios en el juicio ordinario laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106, al regular la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establece 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 fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual

de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Establece el Código de Trabajo, en su parte considerativa declara como un principio ideológico del Derecho Laboral, el hecho de que este está constituido por un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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; indicando además en su artículo 12 que: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la Republica, 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 anterior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera.”

No obstante las normas indicadas en los párrafos anteriores, y en atención a que el juicio ordinario laboral cuenta con una fase conciliatoria, respecto de la cual ya se hizo referencia en los capítulos anteriores, indicándose que debe cumplirse en forma

imperativa, los juzgadores, no obstante su obligación de proponer a las partes formulas equánimes de conciliación, indican a estas que pueden conversar con respecto a las pretensiones; y, en caso de que las partes acuerden algo, dicho acuerdo es aprobado inmediatamente sin entrar a considerar si se está renunciando por parte del trabajador, a un derecho laboral adquirido.

Lo anterior puede verse en la práctica diaria, en la que se constata que la gran mayoría de juicios laborales que se tramitan en los juzgados de trabajo y previsión social, son iniciados por trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales a que tienen derecho luego de finalizada una relación de trabajo, quienes ante la lentitud con que se tramitan estos juicios, se ven obligados a aceptar propuestas de sus empleadores, aunque ello signifique la abdicación de derechos que la ley considera irrenunciables; y, lo que es peor aún, dicha aceptación es considerada como un convenio arribado en la fase conciliatoria del juicio, el cual es aprobado inmediatamente por el juez, sin discurrir la ilegalidad de la renuncia a derechos laborales, que como ya se afirmó, son de carácter irrenunciables.

4.5. Consideraciones legales

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 regula que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social. Asimismo establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes:

- a) Derecho a libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador de campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo;
- f) Fijación del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

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

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos. Empleadores y trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

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

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

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

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo;

Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica

gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa de despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses y las costas judiciales; y

t) El estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

La Carta Magna en el Artículo 103 establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.” Y, de manera muy especial regula 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 fomentara y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y 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 interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

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

Las disposiciones constitucionales ya mencionados, son desarrolladas ordinariamente por el Código de Trabajo primeramente en su parte considerativa, al indicar que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral son las siguientes:

El considerando cuarto del código de trabajo establece: a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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; c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; d) El derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tenencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y

tangibles; e) El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y, f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, pues que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad; g) 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.

Asimismo son desarrolladas mediante las siguientes normas:

El Artículo 12 del código de trabajo regula: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la Republica, el presente código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera.”

También el artículo 14 también establece: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la Republica, distinción de sexo ni de nacionalidad. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.”

Asimismo el Artículo 89 en el segundo párrafo del código de trabajo establece: “A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de labor ordinaria.”

El Artículo 90 también establece: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago solo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.”

Asimismo el Artículo 96 establece: “Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más pero menores de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pro menores de doscientos quetzales al mes;

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pro menores de trescientos quetzales al mes; y,

e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.”

El Artículo 103 del código de trabajo también regula: “Todo trabajador tiene que devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se paguen por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”

El Artículo 126 regula: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computara de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboren por unidad de obra o por comisión, se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

El artículo 130 también establece: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El

hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.”

El artículo 151 regula: “Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la oficina Nacional de la Mujer;

b) Hacer diferencias entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar;

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento

provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación medica de su estado de embarazo para su protección definitiva;

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.”

El artículo 82 del código de trabajo establece también: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo y si los servicios no alcanzan a un año en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho termino;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.”

También el Artículo 85 del mismo cuerpo legal establece: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si este en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las

formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el Juez hace al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente.”

4.6. Consecuencias jurídicas

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica 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 fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nula ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.”

En el presente caso se refiere a todas aquellas prestaciones laborales procedentes al finalizar una relación de trabajo, es decir aquellas que generalmente se reclaman en los juicios ordinarios de trabajo que a diario son planteados por los trabajadores, por ejemplo: indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios ordinarios, salario mínimo, horas extraordinarias y bonificación incentivo e incluso las ventajas económicas.

En atención a lo anterior, los jueces tienen especial cuidado en lo que respecta a las prestaciones de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, salarios ordinarios y bonificación incentivo, en virtud que estas prestaciones son derechos adquiridos y devengados durante la relación de trabajo, en las demás prestaciones debe previamente declararse la existencia del derecho, demostrarse fehacientemente por el trabajador, lo cual podría hacerse en determinado momento mediante la inversión de la carga de la prueba. En virtud de ello, a estas últimas prestaciones en referencia se les considera pretensiones de derecho que son negociadas en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, que el juez en forma correcta y legal aprueba, evitando toda violación a la ley, y derechos adquiridos por el trabajador, considerados como garantías mínimas e irrenunciables por la Constitución Política de la República de Guatemala; además los jueces velaran para que en la fase conciliatoria también pueda conciliarse la forma de pago de esas prestaciones porque derivado de ello es que en los juzgados de trabajo y previsión social se violan los derechos mínimos adquiridos por los trabajadores en la relación laboral ya que los patronos en ocasiones tratan de conciliar sobre el monto total de las prestaciones adquiridas por los trabajadores aduciendo no tener capital para el pago de dichas prestaciones y es por ello que concilian con el trabajador para que ese monto sea una cantidad menor a la que legalmente le corresponde, violentando de manera absurda los derechos mínimos de los trabajadores.

4.7. Consecuencias jurídicas procesales

Quedó claramente establecido, que el arribo de un acuerdo en la fase conciliatoria del juicio ordinario de trabajo, causa la finalización del proceso, ya que los convenios aprobados impiden renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia al derecho respectivo, toda vez que lo acordado presume la satisfacción total de sus pretensiones, y esa fue la idea del legislador al momento de establecer una conciliación obligatoria en el juicio ordinario laboral, lograr que se cumpla de esa manera con el principio de celeridad procesal que implica un proceso rápido, eficaz y expedito, evitando el desgaste judicial y consecuentemente económico para el trabajador.

En este orden de ideas, debe considerarse la conciliación en el juicio ordinario laboral como un medio anormal de finalización del juicio, que produce cosa juzgada, en el caso de una conciliación total, respecto a las pretensiones formuladas por el trabajador en su demanda; el juez emite su resolución en la cual hace constar que el convenio arribado no contiene estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, o sus Reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; dicha resolución se notifica a las partes en ese momento.

4.8. Consecuencias económicas

El hecho de que un trabajador reciba una cantidad de dinero en forma rápida en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, significa una ventaja de carácter

económico, ya que tiene la posibilidad de cubrir necesidades urgentes que eventualmente tiene por encontrarse desempleado.

Sin embargo, debe pensarse no solo en lo que el trabajador recibe al momento de una conciliación, sino en lo que tiene derecho por disposición legal, y que no es objeto de probarse en el juicio y que tendría derecho en caso de salir vencedor en el juicio, lo primero debe ser lo mínimo que el trabajador obtenga en la fase de la conciliación y no sería conciliación si respecto a lo segundo no obtiene una cantidad, ya que habría una cesión por la parte demandada en respuesta a la cesión que la parte actora haría respecto a esas pretensiones.

Por lo que el trabajador recibe más de la suma de todas aquellas prestaciones adquiridas y devengadas durante la relación de trabajo y que estas no son objeto de demostrar en el juicio por ser de carácter irrenunciables, es allí donde recaen las consecuencias económicas positivas para el trabajador, ya que obtiene la protección legal buscada al momento de plantear su demanda ante un juez que vela porque las garantías mínimas sean respetadas.



CONCLUSIONES

1. A través del juicio ordinario laboral, se establece solicitar lo justo en la reclamación del pago de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador, al demostrarse que las razones por las cuales el patrono dio por terminada la relación laboral, no fueron justas.
2. Dentro de las fases que se desarrollan en el juicio ordinario laboral, como etapa obligatoria, hace falta la fase de conciliación.
3. La fase de conciliación es, además de una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario laboral, un medio efectivo a través del cual se logra solucionar el conflicto que surge entre trabajador y patrono, ante la reclamación del pago de las prestaciones laborales por haberse finalizado la relación laboral.
4. En la fase de conciliación dentro del juicio ordinario laboral, se pretende la aplicación de fórmulas ecuánimes que satisfagan tanto las reclamaciones que formula el trabajador como las propuestas que realiza el patrono.
5. Al efectuar la conciliación entre patrono y trabajador, se da una negociación de las prestaciones laborales en forma global, lo cual redundaría en la inobservancia de los derechos irrenunciables a los cuales tiene derecho el trabajador.



RECOMENDACIONES

1. En el desarrollo de la fase de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, para garantizar que no sean vulnerados los derechos irrenunciables del trabajador, debe ser obligatoria la comparecencia de la Inspección General de Trabajo.
2. En la fase de conciliación como alternativa de solución en el conflicto surgido entre patrono y trabajador, es necesario desarrollarse aplicando el principio de intermediación.
3. En la fase de conciliación, el Juez de Trabajo y Previsión Social, actúa como mediador entre patrono y trabajador, para así ofrecer un arreglo que llegue a satisfacer las propuestas y contrapuestas que se realicen.
4. Al realizar la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, por medio del juez se proponen las formulas ecuanimes de arreglo, teniendo en cuenta en la negociación que se realice, que no sean vulnerados los derechos irrenunciables del trabajador.



5. Los convenios celebrados en la fase de conciliación dentro del juicio ordinario laboral, deben observar dentro de su contenido, los derechos mínimos que son tutelares e irrenunciables del trabajador.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires Argentina: Edit. Omeba, 1968
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: Edit. Heliasta, 1979.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. Buenos Aires Argentina; Edit. Perrot, 1958.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. 6ta. Ed.; Guatemala: Edit. Orión, 2004.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho Procesal Individual**, manual de derecho procesal del trabajo. 2ª. ed.; Guatemala: Edit. Estudiantil Fénix, 2005.
- GOZAINI, Osvaldo Alfredo. **Formas alternativas para resolución de conflictos**. Buenos Aires Argentina: Ed. De Palma, 1995.
- JUNCO VARGAS, José Roberto. **La conciliación**. Santafé Bogotá: Ed. Jurídico Radar, 1994.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Imprenta "CHAC"; Guatemala, 1953. (Tesis).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires Argentina: Edit. Heliasta, 1981.
- RIVERA NEUTZE, Antonio. **Arbitraje y Conciliación**. 1ª. Edición, Guatemala. (s.e.) 1996.
- SOLIS CORADO, Miguel. **La conciliación ante el derecho procesal individual de trabajo guatemalteco**. (s.l.i); (s.e), (s.f).

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**, Congreso de la Republica, Decreto número 1441. 1961.
- Código Procesal Civil y Mercantil**, Jefe de Gobierno de la Republica de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia. Decreto Ley número 107. 1964.



Ley del Organismo Judicial. Congreso de la Republica, Decreto número 2-89,
1989.