

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



**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONCILIATORIO EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL GUATEMALTECO**

SONIA LUBINA ALVAREZ SANTOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONCILIATORIO EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SONIA LUBINA ALVAREZ SANTOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Noviembre de 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de noviembre de 2015.

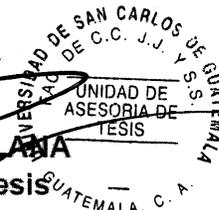
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
SONIA LUBINA ALVAREZ SANTOS, con carné 200320840,
 intitulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONCILIATORIO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 25 / 04 / 2016. f)

Asesor(a)
OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala

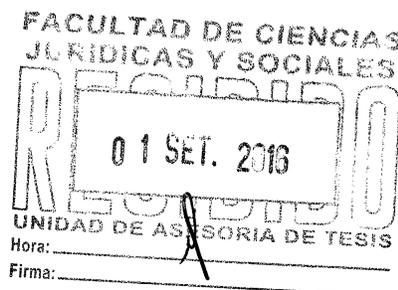




Lic. Otto Rene Arenas Hernández
9 Avenida 13-39 ZONA 1
Teléfonos 22380119 -54120813

Guatemala, 21 de Julio del 2016

LIC. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como asesor de tesis, de la bachiller **SONIA LUBINA ALVAREZ SANTOS**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado.

EXPONGO:

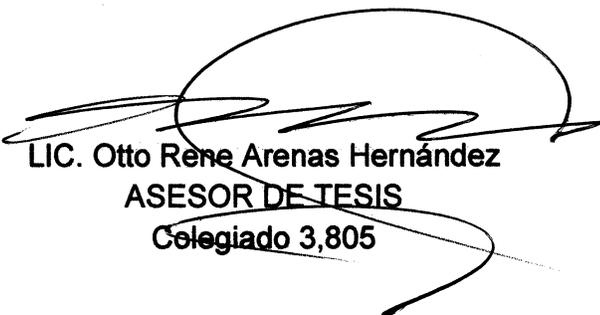
- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se denomina de la siguiente manera: **“APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONCILIATORIO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO”**.
- B) En cuanto al contenido científico y técnico de la presente investigación, ayudará a la celeridad dentro del Proceso Ordinario Laboral Guatemalteco, en virtud que se está aplicando la conciliación como un principio de la ley ordinaria guatemalteca.
- C) En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de la



conciliación como fase obligatoria en el proceso ordinario laboral guatemalteco el cual puede terminar en un mínimo de tiempo; en el inductivo sirve para darle celeridad al proceso ordinario laboral guatemalteco.

- D) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos Y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo, y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y está debidamente fundamentada.
- E) Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.
- F) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

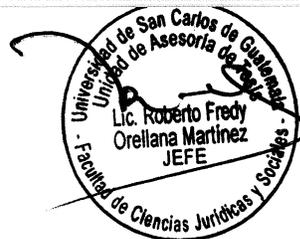
Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor.


LIC. Otto Rene Arenas Hernández
ASESOR DE TESIS
Colegiado 3,805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SONIA LUBINA ALVAREZ SANTOS, titulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONCILIATORIO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Todopoderoso, fuente de sabiduría, honra y gloria para Él.
- A MIS PADRES:** Angel Alvarez y Carmelina Santos, por haberme dado la vida y motivarme con sus sabios consejos para que todos mis sueños se convirtieran en una realidad.
- A MI ESPOSO:** Julio Alberto Enriquez, por todo su apoyo, sacrificio y comprensión. Te amo.
- A MIS HIJOS:** Julio Eduardo, José Angel y Allison Valentina, mi fuerza para seguir adelante y tesoro de mi vida, los amo.
- A MIS HERMANOS:** Que con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Que son muchos y uno de los grandes tesoros que Dios me ha dado.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme abierto sus puertas y enseñarme el camino hacia el conocimiento.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi centro de estudios y haberme dado a luz a la vida profesional, mil gracias.
- A:** Las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales, así como el claustro de catedráticos, por sus sabias enseñanzas.

PRESENTACIÓN



Este trabajo de tesis es un abordaje sobre la aplicación del principio conciliatorio en el juicio ordinario laboral guatemalteco, dado el carácter esencialmente conciliatorio del derecho del trabajo y procesal del trabajo.

Pertenece a la rama cognitiva del derecho público y derecho de trabajo. El tipo de investigación es cualitativa. El aporte académico es el análisis sobre las implicaciones que se deriva de la no aplicación efectiva del principio conciliatorio en los juicios ordinarios de trabajo al invocarse paralelamente la presunción legal, regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo en el sentido de que deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, haciendo referencia que ante la falta de contrato de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y que en caso de no exhibirlo ante el juez, se aplica la presunción antes descrita.

El período en que se desarrolla la investigación es de enero a mayo de 2016. El sujeto de estudio consiste en los juzgados de trabajo y previsión social, en cuya sede jurisdiccional se dilucidan los procesos ordinarios; y el objeto de estudio es el Código de Trabajo y sus reformas enfocado en los principios del juicio ordinario laboral.



HIPÓTESIS

La aplicación del principio conciliatorio en el juicio ordinario laboral es limitada por la aplicación simultánea de la presunción legal regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo. Por lo que resulta necesario armonizar el contenido de dicha norma con los principios que inspiran la normativa laboral, en especial, el principio conciliatorio para que la presunción legal no prime sobre el principio conciliatorio.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada se comprueba, porque es evidente que se vulnera la aplicación efectiva del principio conciliatorio dentro del juicio ordinario laboral para resolver los conflictos que surgen en virtud de una relación de trabajo entre patronos y empleados. La aplicación simultáneamente del principio conciliatorio y la presunción legal, hace que se pierda el carácter eminentemente conciliatorio del derecho del trabajo en su parte sustantiva y adjetiva.

Existe la necesidad de que en los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, los jueces procuren armonizar las normas del Código de Trabajo, especialmente el Artículo 30 con los principios que orientan el derecho de trabajo en su conjunto, de manera que permita resolver los conflictos laborales de manera eficiente.

Para la comprobación de esta hipótesis se utilizó el método analítico, mediante el cual se estudiaron cada una de los temas relacionados al derecho y acceso al trabajo. Con el método deductivo se arriba a la conclusión discursiva en donde se plantea la solución al problema estudiado.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El juicio ordinario laboral.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Procedimiento.....	4
1.2.1. Los sujetos procesales.....	6
1.2.2. Interposición de la demanda.....	8
1.2.3. Ampliación de la demanda.....	11
1.2.4. La rebeldía.....	12
1.2.5. Excusa de las partes.....	14
1.2.6. Las excepciones.....	15
1.2.7. Clases de excepciones dentro del proceso ordinario.....	16
1.2.8. Oportunidad procesal de las excepciones.....	17
1.2.9. Contestación de la demanda.....	19
1.2.10. Conciliación.....	21
1.2.11. Periodo de prueba.....	22
1.2.12. Auto para mejor proveer.....	23
1.2.13. Sentencia.....	24

CAPÍTULO II

2. La conciliación laboral.....	27
2.1. Fundamento legal.....	28
2.2. Definición.....	29
2.3. Naturaleza jurídica.....	31
2.4. Caracteres.....	32



2.5. Clasificación.....	33
2.6. La conciliación dentro del proceso ordinario laboral.....	35
2.7. Oportunidad procesal.....	38
2.8. Convenios.....	39

CAPÍTULO III

3. La presunción legal como medio de prueba.....	41
3.1. La prueba.....	41
3.2. El procedimiento de prueba en el juicio ordinario laboral.....	42
3.3. Carga de la prueba.....	43
3.4. Inversión de la carga de la prueba en el proceso ordinario laboral.....	45
3.5. La presunción legal.....	49
3.6. Aplicación de la presunción legal como medio de prueba en el juicio ordinario laboral.....	50

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación del principio conciliatorio y la presunción legal en el juicio ordinario laboral de Guatemala.....	55
4.1. Análisis crítico.....	55
4.2. Algunos fallos de los órganos jurisdiccionales.....	58
4.3. Efectividad e importancia del principio conciliatorio.....	62
4.4. La limitación de la aplicación del principio conciliatorio y aplicación simultánea de la presunción legal.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

INTRODUCCIÓN



La vocación conciliadora debe inspirar al derecho de trabajo y todas las partes en el juicio ordinario laboral. El derecho de trabajo contiene una vocación conciliatoria ya que pretende buscar la armonía entre las partes en este caso trabajador y patrono. El sexto considerando del Código de Trabajo establece que las normas de dicho Código deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Sin embargo, dentro del juicio ordinario laboral se invoca la presunción legal regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo, en el sentido de que deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, haciendo referencia que ante la falta de contrato de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y que, en caso de no exhibirlo ante el juez, se aplica la presunción antes descrita.

El problema investigado es que se da contradicción entre el principio conciliatorio y la presunción legal establecidos en el Código de Trabajo al permitirse su aplicación simultánea en el juicio ordinario laboral.

Se comprueba la hipótesis asumida en el plan de investigación, ya que en el desarrollo de este trabajo se demuestra que la aplicación del principio conciliatorio en el juicio ordinario laboral es limitada por la aplicación simultánea de la presunción legal regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo. Por lo que resulta necesario armonizar el contenido de dicha norma con los principios que inspiran la normativa laboral, en especial, el principio conciliatorio para que la presunción legal no prime sobre el principio conciliatorio.

El objetivo general de la presente tesis fue determinar la aplicación efectiva del principio conciliatorio en el juicio ordinario laboral para resolver los conflictos que surgen en virtud de una relación de trabajo entre patronos y empleados.



El presente estudio se estructuró en cuatro capítulos: El primer capítulo, trata sobre el juicio ordinario laboral; en el segundo, se aborda el tema de la conciliación laboral; en el tercero, se hace un análisis sobre la presunción legal como medio de prueba; y en el capítulo cuatro, se analiza la aplicación del principio conciliatorio y la presunción legal en el juicio ordinario laboral de Guatemala.

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron los métodos de investigación siguientes: Analítico, con el cual se examina cada uno de los conceptos fundamentales del tema; el sintético, con el cual se presenta la conclusión discursiva. Asimismo, se aplicaron las técnicas de investigación documental y bibliográfica.

En espera de que el presente trabajo de investigación, sirva como un instrumento de estudio para las personas que se interesen en el derecho del trabajo, en especial de los principios que inspiran el derecho del trabajo aplicados dentro del juicio ordinario laboral.

CAPÍTULO I

1. El juicio ordinario laboral

El derecho procesal individual del trabajo es una de las dos grandes áreas que integran el contenido del Derecho Procesal del Trabajo. Dentro de esta se existe una relación procesal en que los sujetos procesales comparecen en forma individual a la discusión de derechos u obligaciones individuales. En esta parte del derecho procesal del trabajo está contenido el juicio ordinario laboral que constituye la vía procesal en la que actualmente se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual que surgen con ocasión del trabajo.

Al encontrarse dentro de esta disciplina la vía procesal el juicio ordinario laboral, ahí es donde debe discutirse todo lo relativo a intereses individuales, por lo que aunque uno de los objetos más comunes de discusión dentro del juicio ordinario laboral sea el del despido injustificado y el reclamo del pago de las indemnizaciones, no significa que sea éste el único objeto que pueda discutirse en este juicio.

1.1. Concepto

Se dice que el juicio ordinario de trabajo es: “Un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 87.



En ese sentido, constituye la vía procesal para dirimir controversias que surgen a raíz de una relación de trabajo. Su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y formalidades establecidos para que puedan dilucidar detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas formalidades, debe recordarse que son mínimas, en virtud de la existencia de los principios de poco formalismo y de sencillez que ilustran el proceso ordinario laboral. Su denominación ordinaria se debe a que se encuentra regulado como la vía normal y general en el ordenamiento jurídico laboral de Guatemala.

“El juicio ordinario laboral es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entendiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.”²

Es preciso decir que el juicio ordinario laboral se diferencia del proceso ordinario civil, en las modalidades que le asisten los principios informativos que se encuentra en los considerandos del Código de Trabajo y su propia normatividad, contenida principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados y convenios internacionales en esa materia suscritos y ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo y los reglamentos de entidades privadas y públicas.

² Pereira Campos, Santiago. **El proceso laboral en Uruguay**. Pág. 112.



En concordancia con lo expuesto, se conocen como características del proceso laboral las siguientes:

- a. De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo que establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...” por lo tanto, se puede afirmar que el juicio ordinario de trabajo es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues los jueces tienen amplias facultades en la dirección del mismo, pueden impulsarlo de oficio, puede producir pruebas por sí o bien para completar las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.

- b. Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo y poco formalista, pero no por ello carente de técnica. La oralidad del juicio ordinario de trabajo se encuentra en el Artículo 321 del Código de Trabajo que establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral; también en el Artículo 322 del citado Código se indica que las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- c. Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, es riguroso en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, tutela preferente a la parte económicamente débil, que generalmente es el trabajador. En el mismo no se contempla período de prueba pues esta se produce durante las audiencias, así



como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y no se declara cerrado el procedimiento.

Lo anterior, es de conformidad con lo que dispone en el Artículo 335 del Código de Trabajo en lo que respecta, porque si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia; así mismo en el Artículo 338 dispone que en esa misma audiencia el demandado debe expresar los hechos en que funda su oposición, pudiendo en el mismo acto reconvenir al actor, y hasta la contestación de la demanda si el actor por alguna razón ampliare su demanda. El Artículo 343 por su parte establece la obligación del juez de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia; por último, el Artículo 346 preceptúa que todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia.

1.2. Procedimiento

La naturaleza ordinaria del proceso en estudio deriva de la observancia de todos 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. Dichas formalidades son mínimas y dado el carácter poco formalista que ilustran el procedimiento ordinario laboral.

Puede considerarse un típico proceso de conocimiento puesto que su finalidad es la de

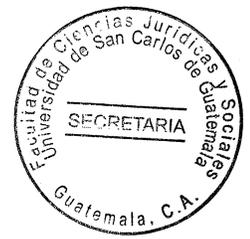


obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.

Del contenido del Código de Trabajo, se deduce que en la vía del juicio ordinario se pueden tramitar, entre otros, los siguientes asuntos:

- a. Reclamo por despido injustificado
- b. Reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas
- c. Reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo
- d. Reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad
- e. Reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida
- f. Reclamo para obtener la reinstalación de un trabajador que ha sido despedido por reorganización administrativa.

Como se dijo anteriormente, estos asuntos se deducen del contenido del Código de Trabajo. Esto es sólo para mencionar algunos de los asuntos que pueden ser tramitados en un juicio de conocimiento, juicio ordinario laboral. La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones.



1.2.1. Los sujetos procesales

Devis Echandía, citado por Landelino Franco, en cuanto a los sujetos procesales señala lo siguiente: “hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso.”³

Los primeros, debe entenderse que son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica que debe dilucidarse en el proceso, en este caso el juicio ordinario laboral en donde comparecerán el patrono y el trabajador como sujetos. Los segundos, son las personas que intervienen el proceso como funcionarios encargados de dirigirlos y dirimirlo o como partes.

En ese sentido, son sujetos procesales en el juicio ordinario laboral, el juez, el demandante y el demandado y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados. Y son partes: el demandante en nombre propio o en cuyo nombre se demanda; es demandado quien directamente o por conducto de su representante se le reclama un el cumplimiento de la obligación; y quien interviene de modo permanente y no transitorio o incidental en todo el proceso.

De lo anterior se desprende que por la persona parte en el proceso, debe entenderse al litigante que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de él, interviene en el trámite del proceso. Por consiguiente, debe inferirse que son

³ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, tomo I.** Pág. 75.



partes procesales las que intervienen dentro del juicio ordinario laboral a iniciativa de parte y en calidad de actores o demandados, con el objeto de promover la discusión de pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollará el litigio que se discutirá dentro del juicio. De la misma manera, son sujetos procesales entonces en el juicio ordinario laboral todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional o bien, como partes dentro del desarrollo del litigio.

En conclusión, por deducción lógica de lo preceptuado por el Código de Trabajo en su contenido, son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral las siguientes:

- a. El actor, a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación del juicio; puede ser el trabajador o el empleador.
- b. El demandado que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar una actitud frente a las pretensiones del demandante en el juicio ordinario laboral;
- c. La Inspección General de Trabajo, que de acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravidez. En este sentido, se considera que cuando un trabajador se encuentre dentro de estos casos, sus intereses serán defendidos por el Estado, por medio de la Inspección General de Trabajo, garantizando que no se vulneren sus derechos fundamentales.



1.2.2. Interposición de la demanda

La demanda: “Es el acto procesal escrito por medio del cual el demandante, en el ejercicio de su derecho constitucional de acción, inicia un proceso, ante el órgano jurisdiccional competente, planteando su pretensión en contra del demandado.”⁴

En este caso se refiere que la demanda es un escrito, sin embargo, en la actualidad en muchos casos se puede también presentar la demanda en forma oral en las secretarías de los órganos jurisdiccionales

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, que tiene como objeto alcanzar las pretensiones que dentro del mismo se formulen. En el Código de Trabajo se establecen las clases o modalidades de la demanda que se mencionan a continuación:

- a. Por la forma de entablarse pueden ser escrita u oral, de conformidad con lo que se dispone en los Artículos 322 y 333 del Código de Trabajo. La demanda es por escrito, por medio de un memorial debidamente estructurado como lo establece la ley. Es oral cuando el demandante se presenta al juzgado y manifiesta al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento.

- b. Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples

⁴ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal civil, parte general**. Pág. 283.



y demandas con pretensiones acumuladas, de conformidad con el Artículo 330 del Código de Trabajo. Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Acumuladas, cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

- c. Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental.

No obstante, que el proceso ordinario laboral se caracteriza por ser poco formalista, se deben observar ciertos requisitos contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo y se afirma que toda demanda debe contener:

- a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b. Nombres 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 acreditarán 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;
- f. Elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si



ofrecieren prueba deben observarla;

- g. Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- h. Lugar y fecha; y
- i. 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 el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto 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 encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

En ese sentido, siempre deben observarse ciertas formalidades básicas en la presentación de la demanda, de manera que el juez puede ejercitar todas las demás fases del proceso como por ejemplo emplazar al demandado para que tome una actitud ante la pretensión del demandante, ya que la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite al actor introducirse al trámite del proceso, en virtud que en nuestra legislación laboral guatemalteca no existe otro acto procesal que pueda permitir la iniciación del juicio ordinario laboral.



1.2.3. Ampliación de la demanda

Las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por alguna razón se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original.

Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que indica: “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.”

Lo anterior significa que la demanda puede ser ampliada en dos momentos, una de ella entre la citación al demandado y la primera audiencia y otra, en el momento de la audiencia. Respecto a este último caso, puede tener como consecuencia la suspensión de dicha audiencia para que el demandado pueda tener la oportunidad de formular su

de dicha audiencia para que el demandado pueda tener la oportunidad de formular su defensa en forma integral, o por el contrario si desea puede contestar la demanda en ese momento, se celebra la misma.

1.2.4. La rebeldía

El término rebeldía significa propiamente como una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse ante una carga de carácter procesal que se sigue ante un órgano jurisdiccional determinado.

La relación jurídico-procesal en el juicio ordinario se caracteriza de tres fases bien marcadas que son: la demanda, la excepción y la sentencia. Le corresponde la primera fase al actor y posteriormente el proceso es impulsado de oficio por el juez, la segunda al demandado y la tercera al juez.

De manera resumida, la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

Se puede afirmar que la rebeldía y la confesión ficta tienen efecto análogo ya que mediante los mismos se tiene por admitidos los hechos no expresamente negados, por



correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Para establecer los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral se enumeran los siguientes:

- a. No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- b. Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- c. Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- d. Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- e. Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- f. Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- g. Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- h. Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.



1.2.5. Excusa de las partes

El Código de Trabajo, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto da derecho a justificar dichas incomparecencias.

La excusa de las partes solo procede por enfermedad, según lo dispone el Artículo 336 primer párrafo del Código de Trabajo: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.”

En aras de evitar la menor cantidad de incidencias dentro del proceso laboral, el Artículo antes transcrito limita la excusa de las partes una sola vez, y que tenga justificación documental.

La excusa debe presentarse dentro de las 24 horas siguientes, así lo dispone el párrafo segundo del citado artículo: “Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.”

Cabe indicar que, de ser aceptada esta excusa por el juez, debe señalarse nueva audiencia.

Asimismo, el Artículo 336 cuarto párrafo del mismo Código obliga al nombramiento de



Asimismo, el Artículo 336 cuarto párrafo del mismo Código obliga al nombramiento de un mandatario cuando: “En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.”

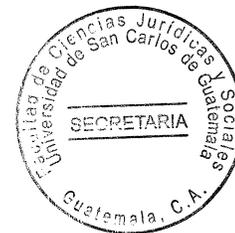
Una posible solución que dispone el Código de Trabajo, es que ante la persistencia de la causal de excusa, lo que las partes pueden hacer es nombrar un mandatario judicial con todas las facultades para responder ante los intereses de la otra parte.

1.2.6. Las excepciones

la excepción en su más amplio significado es: “El poder jurídico de que se halla investido el demandado. Que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él.”⁵ En este sentido la excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en dilatorias, perentorias y mixtas:

- a. Excepciones dilatorias. Postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas. Son excepciones sobre el

⁵ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 89.



proceso y no sobre el derecho.

- b. Excepciones perentorias o sustanciales. Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente.

- c. Excepciones mixtas. Son las defensas que, funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero, aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

1.2.7. Clases de excepciones dentro del proceso ordinario laboral

El Código de Trabajo, regula lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Supletoriamente se puede acudir al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, y no se da ninguna enumeración de las mismas, por lo que, tratándose de excepciones dilatorias, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de



caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción. De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 primer párrafo del Código de Trabajo: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”

Con respecto a éstas excepciones en la práctica no se presentan problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

1.2.8. Oportunidad procesal de las excepciones

En las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- a. Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve;



- b. Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas y se dicta resolución; esta excepción que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable;
- c. Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse y si así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, después se dicta la resolución;
- d. En las excepciones perentorias se pueden plantear al contestar la demanda o reconvencción, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

Las excepciones privilegiadas se plantean después de contestada la demanda. Así lo establece el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”



En ese sentido, se contradicen dentro de las 24 horas de notificada la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

1.2.9. Contestación de la demanda

Como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; así también existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción.

“La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.”⁶ En ese sentido, la contestación de la demanda es el acto procesal por medio del cual el demandado hace uso de su derecho de defensa garantizado constitucionalmente, presentándose ante el Juez que conoce el proceso, tomando una actitud pasiva positiva o negativa, por lo que se inicia en ese momento la litis.

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda existen las siguientes:

- a. En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- b. En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvencional;

⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. pág. 69.



c. En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa afirmativa;

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

El Artículo 340 del Código de Trabajo, último párrafo, reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así 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."

En el caso que señala el artículo transcrito, si el allanamiento es total tiene como consecuencias finalizar el proceso ordinario laboral y el juez procederá a dictar sentencia.

Los requisitos de la contestación de la demanda están sujetos a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de



Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la comparecencia, el Juez controlará que en el acto 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 deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda según el Artículo 338 del código de trabajo, si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

1.2.10. Conciliación

El tema de la conciliación se estudia en el capítulo II del presente trabajo de tesis; sin embargo, conviene abordarlo brevemente, debido a que es parte del procedimiento procesal laboral guatemalteco.

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de



patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni limitar a los trabajadores, siempre van a existir patronos y dependientes, siempre van haber puntos opuestos entre ellos.

Pero, así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho del trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, para beneficiar a la sociedad en su conjunto, y así lo proclama expresamente, la constitución política de la republica al consignar que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias.

“Esta iniciativa puede tomar diversos caminos, una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación de tipo solidarista.”⁷ No se puede negar que existen inevitablemente etapas del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias, sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

1.2.11. Periodo de prueba

Respecto a este tema, el autor Álvarez Mancilla dice: “La prueba es la verificación de afirmaciones, utilizando fuentes que se llevan al proceso por determinados medios,

⁷ Fernández Molina, Lufs. **Op. Cit.** Pág. 30.



valoradas de acuerdo a normas de sana crítica, para llegar el juez a una convicción libre.⁸

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir para fundamentar a su decisión. El órgano jurisdiccional al decidir sobre el hecho controvertido, verificará las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

1.2.12. Auto para mejor proveer

El auto para mejor proveer, se regula en el Artículo 357 del Código de Trabajo de la siguiente manera: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso

⁸ Op. Cit. Pág. 318.

alguno.”



En la práctica, el auto para mejor proveer, solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberá servir para aportar prueba las partes del juicio.

1.2.13. Sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo. Dice Couture que: “como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante la cual deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.”⁹

En ese sentido, la sentencia es aquella resolución final en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a las garantías individuales por una autoridad y en la que el juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social respectivo dictará una sentencia para resolver dicho conflicto.

La sentencia en materia de trabajo se halla sujeta a los requisitos comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. De conformidad con el Artículo 358 del Código de Trabajo, en cuanto a la sentencia sin trámite: “Cuando el demandado no comparezca a la primera

⁹ Op. Cit. Pág. 277.



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 cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.”

En la demanda por despido injustificado, se regula en el segundo párrafo del Artículo 358 del Código de Trabajo que: “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 previsto en este título.”

El Artículo 358 transcrito, establece la consecuencia especial de la rebeldía demostrada por el demandado, es decir, cuando no presente excusa debidamente justificada de su inasistencia a la audiencia señalada por el juez.

Por su parte el Artículo 359 del Código de Trabajo respecto del término para dictar sentencia dispone: “Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.”

Por la celeridad que debe caracterizar al proceso laboral, se establece un plazo no mayor de diez días después de producida la prueba dentro del juicio, con los debidos apercibimientos para el juez que incumpla esta norma.



La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo, cuya disposición establece que: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate.”

Supletoriamente, y en observancia a las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial.



CAPÍTULO II

2. La conciliación laboral

La conciliación es un acto procesal dentro del juicio, cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan, su propósito al final de ese intercambio es: “buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que ha motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.”¹⁰ Lo cual significa que está orientada a buscar un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito tomando en cuenta las leyes en materia laboral.

Puede afirmarse que el verdadero alcance de la conciliación es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor deja de proseguir con el proceso en contra del demandado expresando a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este último 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 ese sentido, la conciliación gira en torno a avenir a las partes sin entrar a hacer renunciables garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

¹⁰ Franco López, Cesar Landelino, *Op. Cit.* pág. 131.



2.1. Fundamento legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103, fundamenta que las leyes que regulen las relaciones entre empleadores y trabajadores sean conciliatorias, de manera que no creen conflicto entre el capital y el trabajo.

Asimismo, el Artículo 66 literal e) de la Ley del Organismo Judicial establece: "Para procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes que inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación."

Es decir que los jueces propondrán formulas ecuanímes de conciliación para avenir a las partes. Las actas de conciliación constituyen titulo ejecutivo para las partes, éste artículo da posibilidad para que en cualquier materia y en cualquier parte del proceso se de la conciliación.

En materia laboral se introduce la figura de la conciliación en el Código de Trabajo, como un acto obligatorio en todos los procesos ordinarios de trabajo. Siendo la conciliación uno de los principios que informan el Derecho de Trabajo en Guatemala.

El Código de Trabajo regula en cierta manera dicha institución, al señalar que las normas laborales deber ser eminentemente conciliatorias y dando a la Inspección General de Trabajo la facultad de conciliar las relaciones entre empleado y patrones e incluso con el efecto de interrumpir del plazo de prescripción.



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

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

En el citado Código se establece que en el juicio ordinario el periodo conciliatorio se da, una vez se ha contestado la demanda y el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación, aprobando cualquier fórmula de arreglo en que convinieren.

2.2. Definición

La conciliación en su proyección jurídica laboral es la actuación de un tercero dirigida a facilitar el acuerdo entre las partes en conflicto.

Landelino Franco lo define de esta forma: "Es la etapa del proceso en la que el juez de trabajo, una vez enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuánimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un



convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.”¹¹

Está claro que la finalidad de avenir a las partes para que lleguen a un arreglo, es evitar un juicio largo, por lo que si se logra objetivo en esta etapa puede tener como resultado que se ponga fin al proceso.

Asimismo, la conciliación es una etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijado los hechos sobre los cuales versa el conflicto. Mediante la conciliación se procura: “el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.”¹²

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

conciliación es: “un acuerdo de voluntades alcanzado por las partes, cuya característica es la de ser sencillamente un avenimiento, un consentimiento que pone fin al malestar que originó la controversia.”¹⁴

¹¹ **Ibíd.** Pág. 133

¹² Chicas Hernández, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 173

¹³ **Ibíd.** Pág. 129.

¹⁴ Contreras Ortiz, Rubén Alberto. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles, parte especial: contratos.** Pág. 627.



Se puede concluir diciendo que la conciliación es aquel avenimiento anterior o durante la tramitación de un proceso al que las partes llegan por sí solas, con la intervención de sus asesores, de amigables componedores o con la fiscalización de órgano jurisdiccional o administrativo, para evitar que un proceso se inicie, continúe o finalice en perjuicio de las partes.

2.3. Naturaleza jurídica

Hay diversas teorías que explican la naturaleza jurídica de la conciliación, en este caso se hace referencia de algunos autores que tratan de dar una explicación a la razón de ser de esta institución.

En primer lugar, se considera a la conciliación como: “un medio para evitar el litigio, solemnizado por la intervención de los órganos judiciales. Es por ello una institución con cierto carácter público.”¹⁵

Tomando en cuenta su alcance social: “la conciliación manifiesta de una forma más destacada su naturaleza de equidad, adelantándose inclusive a las reformas legislativas que la realidad de la vida vaya exigiendo.”¹⁶

Finalmente se puede decir en cuanto a la naturaleza jurídica de la conciliación, hay dos situaciones que hay que resaltar. Una es considerarla como acto netamente procesal, y otra, como acto contractual, sin embargo, participa de ambos caracteres sin perder por

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl. *Op. Cit.* Pág. 44.

¹⁶ *Ibíd.*



ello su expresión meramente procesal. Es procesal por su origen y efectos. Partiendo de que éste es un instituto que forma parte del trámite del juicio ordinario laboral y que por consiguiente hace que la misma se constituya en una fase del proceso, es eminentemente procesal.

Esta etapa, la conciliación debe observarse desde dos puntos de vista: a) como acto procesal, en el sentido de actividad del órgano judicial, diligencia judicial; y b) como efecto contractual, desde el punto de vista material o sustantivo, al arribarse al avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial.

2.4. Caracteres

Derivado de lo expuesto, se pueden señalar las características de la conciliación laboral de la siguiente manera:

- a. La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa.
- b. Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, porque observa una etapa en la que debe producirse.
- c. Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio.
- d. Aunque su etapa obligatoria es dentro de la primera comparecencia al juicio oral, la ley no excluye que se pueda volverse a intentar conciliar en cualquier otro estado del proceso, hasta antes de dictar sentencia.



- e. En el convenio que se suscriba con motivo de la conciliación el trabajador no puede renunciar ni disminuir los derechos reconocidos, que con carácter irrenunciable le otorgan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo.
- f. 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.
- g. En el convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, suele suceder que es sólo el patrono el que otorga concesiones.
- h. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.
- i. El convenio que se suscribe con motivo de la conciliación adquiere el carácter de título ejecutivo.
- j. La conciliación como está dentro de las fases del juicio es observada y precedida por el juez, que en todo momento velará que no se violen los derechos de los trabajadores.

2.5. Clasificación

Se clasifica la conciliación laboral de las siguientes formas:

Conciliación parcial. Esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. En este tipo de conciliación el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y debe continuar hasta la sentencia en relación a todos aquellos aspectos que no fueron objeto de convenio.



Conciliación total. Esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca todos los puntos que han sido objeto de litigio es decir todas las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. 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 llegar hasta sentencia, por haber quedado sin materia el mismo.

Conciliación judicial. Cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aún con entera independencia de él.

Conciliación extrajudicial o administrativa. Es cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenidos judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo.

Como lo disponen las normas y los autores citados, los convenios que surgen con motivo de la conciliación adquieren carácter de título ejecutivo y por consiguiente en caso de incumplimiento puede demandarse su ejecución ante el mismo juez de trabajo que lo aprobó.

El objeto de la conciliación es terminar con el proceso lo antes posible celebrando un convenio que de alguna manera concilie las pretensiones de ambas partes y vengán a asegurar un arreglo mutuo y con buen animo



2.6. La conciliación dentro del proceso ordinario laboral

La conciliación como etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio laboral.

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

El concepto e importancia de la conciliación en el derecho procesal del trabajo consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

Se debe tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, 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 les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben 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 dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral que es el trabajador.

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

Como la contestación de la demanda se da en la primera audiencia, es en ésta misma que el juez debe proponer la conciliación a las partes, con el fin de evitar todas las etapas del proceso y acortar el tiempo para la solución del conflicto.

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



La conciliación es típica del proceso ordinario de trabajo por la importancia que reviste para este proceso. Como fase obligatoria del proceso ordinario laboral puede terminar el mismo con un mínimo de tiempo, un mínimo de energías gastadas y un mínimo de razonamientos entre trabajador y patrono.

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto del litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, al extremo que el juzgador debe actuar en esta etapa más como árbitro que como juez y con gran responsabilidad.

Por esas razones hay autores no simpatizan con la institución, según Chicas Hernández: “ya que da la oportunidad para que el titular del órgano encargado de administrar justicia, la utilice como un medio para liberarse del trámite del proceso y estudio del fondo de la controversia y que en lugar de lograrse por su medio la paz social anhelada, sólo se consiga el desprestigio de la justicia y de las instituciones.”¹⁷

Sin embargo, es de considerar que la conciliación busca que la controversia en la relación laboral se solucione de la mejor manera, y consiguientemente al evitar su tramitación prolongada ante los juzgados de trabajo puede representar beneficios para el sistema judicial guatemalteco, en el sentido que se le puede dar trámite a los demás procesos que requieran también de la atención debida. Por lo que en este caso se asume que la conciliación tiene sus efectos positivos, tanto para las partes, como para el sistema de justicia.

¹⁷ Chicas Hernández, Raúl. **Op. Cit.** pág. 175.



2.7. Oportunidad procesal

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 a que se ha contestado la demanda o la reconvencción y procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, de conformidad con lo que dispone el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo.

En primer lugar, el conciliador que en este caso es el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, le pregunta a las partes si están de acuerdo en que se pueda platicar para ver si de alguna forma pueden llegar a un acuerdo, por lo que el juez debe hacerle saber a las partes las generalidades de la conciliación, sus ventajas, como opera y sus efectos, para que ellos tengan la idea y sepan que se desarrollará.

Si las partes están de acuerdo, le pide al trabajador que de la primera propuesta y luego le dará la intervención al patrono para que manifieste que solución le da o que le ofrece al trabajador de esa manera la parte trabajadora decidirá si está de acuerdo o no con lo ofrecido, y si en todos los puntos se está de acuerdo el Juez suscribe un acta en la cual consta en que acuerdos y convenios llegaron, la cual será firmada por las partes y los que intervinieron, para que tenga efectos legales y pueda ser título ejecutivo para la parte que incumpla con lo acordado.



La justificación en el Código de Trabajo para efectuar la conciliación después de contestarse la demanda o la reconvención, es porque también se estima que es hasta después de entablarse el litigio, cuando quedan plenamente establecidos los hechos sujetos a prueba y objeto del juicio; en consecuencia, cuando el juzgador puede evaluar y formular las formas equánimes de conciliación que propondrá a las partes.

Es importante indicar que, aunque el Código de Trabajo establece un momento preciso para que el Juez invite a las partes a conciliar, esto no impide que las partes voluntariamente lleguen a un acuerdo en cualquier momento antes de dictarse sentencia, donde ambas puedan beneficiarse, el cual puede documentarse a través de un convenio dentro o fuera del juzgado, pero que en todo caso deberá ser aprobado por el juez, y que dicho convenio en caso de incumplimiento constituye título ejecutivo.

2.8. Convenios

Los convenios son aquellos en los que: “Las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura, pero sin que esto lleve implícito renuncia o prestaciones cuya naturaleza sea irrenunciable. Son llamados también verdaderos acuerdos o transacciones.”¹⁸

Todo convenio suscrito por una conciliación debe ser aprobada por el juez de trabajo y previsión social. El convenio conciliatorio adoptado en juicio puede ser una forma frecuente de terminación anormal de los procesos, esto es sin llegar a sentencia. “El

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 259.



alcance de la conciliación debe expresarse en una concesión mutua que no apareje la renuncia del trabajador a prestaciones irrenunciables.”¹⁹

Se considera que la conciliación constituye una alternativa altamente idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo, en virtud de la cual, la ciudadanía podrá notar que la mejor forma de resolver los conflictos no es la vía judicial mucho menos e inaceptable, la vía violenta. Mientras la conciliación se vaya extendiendo y haciéndose conocer, se abrirá, para muchos, una posibilidad muy benéfica dirigida a todas las partes en la solución de conflictos. En materia laboral el acto conciliatorio puede ayudar a resolver los conflictos antes de iniciar el proceso ordinario de trabajo como también es de gran importancia dentro del juicio.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 258.



CAPÍTULO III

3. La presunción legal como medio de prueba

Dentro de los medios probatorios en el proceso laboral se pueden utilizar las presunciones legales y humanas. Por lo que este tema se aborda en el presente capítulo.

3.1. La prueba

El acto de probar, en su conceptualización jurídica, es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, por lo tanto, es un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

En el ámbito científico, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. Couture, indica que en sentido jurídico y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es: “un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba penal es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba civil es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de



las proposiciones formuladas en el juicio.”²⁰

Tomada en su sentido procesal la prueba es en consecuencia, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.

3.2. El procedimiento de prueba el juicio ordinario laboral

El procedimiento probatorio en el proceso laboral, salvo casos de incidencias, está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, ya que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de prueba para atacar excepciones y para demostrar tachas, es en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Artículo 344 primer párrafo del Código de Trabajo indica que: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido

²⁰ Couture, Eduardo. **Op. Cit.** Pág. 215.



propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.”

Lo regulado por el artículo transcrito es por aplicación del principio de inmediación procesal. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

Respecto a la prueba contra excepciones establece el segundo párrafo del Artículo 344 del mismo Código que: “Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.” Porque podría proponer en la misma audiencia en la cual se interponen las excepciones, de manera oral, dado que en la primera audiencia se trata de llevar a cabo la mayor parte de las etapas procesales.

3.3. Carga de la prueba

Una vez se haya establecido lo que se ha de probar, el razonamiento lógico conduce a preguntarse ¿Quién debe probar?, lo que implica cuestionarse la carga de la prueba. La determinación de esta carga exige fijar algunos principios y criterios, que es lo que se hace a continuación.

El principio de aportación de parte, tal y como ha sido entendido en la mayoría de los códigos procesales, determina que son las partes las que deben probar. Sobre ellas



recae la carga, que no es lo mismo que la obligación, de alegar los hechos que son el supuesto base de la norma cuya aplicación piden, y sobre ellas recae también la carga, otra vez no la obligación, de probar la existencia de estos hechos, de convencer al juez de su realidad o de fijarlos conforme a las normas legales de valoración.

Couture indica al respecto: “Carga de la prueba quiere decir, en primer término, en su sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.”²¹

El principio de aportación de parte aplicado en el ámbito guatemalteco, sirve para determinar que son éstas las que tienen la carga de la prueba. Con sólo este principio para el juez es indiferente quién ha probado los hechos alegados. El principio de adquisición procesal supone que, al estar los hechos correctamente alegados, cualesquiera hechos, y estando probados, el juez ha de partir de ellos en la sentencia, sin referencia a cuál de las partes los ha probado.

La carga de prueba se resuelve en quién debió probar. De esta manera la carga de la prueba produce efectos en dos momentos distintos y con referencia a diferentes sujetos:

- a. Con relación al juez sirve para que, en el momento de dictar sentencia y ante un hecho no probado, decida cuál de las partes debe sufrir las consecuencias de esa falta de prueba.

²¹ **Ibíd.** Pág. 243.



b. Respecto de las partes sirve para que sepan quién debe probar un hecho determinado si no quieren que entre en juego el efecto anterior.

El Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil contiene base suficiente para distribuir la carga de la prueba entre las partes atendiendo a las clases de hechos. El demandante debe probar los hechos constitutivos, esto es, el supuesto fáctico de la norma cuya aplicación pide. Si el demandado se limita a negar los hechos alegados por el demandante, sin aportar otros, no tendrá que probar nada, aún cuando pueda realizar contraprueba.

3.4. Inversión de la carga de la prueba en el proceso ordinario laboral

En el proceso ordinario de trabajo se persigue tutelar intereses de carácter social y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juristas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, inclusive la potestad de producir prueba de oficio.

Cabe advertir que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco se presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo.

Los tribunales de conciliación, con juez unipersonal en alguna fase y tribunales de arbitraje, tienen amplias facultades para producir pruebas de oficio, sin sujetarse a las reglas del derecho común, extremos contemplados en los Artículos 387, 396, 402, 403, 410 y 412 del Código de Trabajo, por lo que puede concluirse que en virtud de las



amplias facultades investigativas que ostentan los tribunales en la producción de pruebas y amplia libertad en cuanto a la materia del laudo, en los conflictos colectivos de carácter económico-social, no existe mayor problema de carga probatoria.

La denominada inversión de la carga de la prueba ocurre cuando los principios generales en materia de la carga de la prueba se invierten, de tal forma que la parte que pretende algo no debe probar el hecho constitutivo de su pretensión, sino que le corresponde a la otra parte.

El Código de Trabajo contempla algunos casos de inversión de la carga de la prueba, siendo los principales:

A) La injusticia del despido. Sobre este caso de inversión de la carga de la prueba regula el artículo 78 del Código de Trabajo que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) 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 del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”



Este Artículo establece claramente un caso de inversión de la carga de la prueba, ya que el trabajador es el que argumenta que lo han despedido injustificadamente, pero es al patrono al que le corresponde probar la justa causa del despido, y de lo contrario el juez debe considerarlo un despido injustificado y condenarlo al pago de indemnización por tiempo de servicio y daños y perjuicios.

Este caso de inversión se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 332 literal “e” que al establecer los requisitos de la demanda, establece respecto de las pruebas: “e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.”

La última parte de la norma citada indica que principio excluye los casos de despido, dejando en libertad si también optan por aportar todas las pruebas, ya quien debe demostrar la justa causa del despido es la parte patronal.

El Artículo 78 del Código de Trabajo fue modificado por el Artículo 2 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, de manera que en cierta medida fue afectada la inversión de la prueba, ya que prescribe que: “El patrono le debe comunicar por escrito el despido al trabajador.”



En otras palabras, es una carga de la que tendría que librarse el trabajador, esto es probar el despido, mediante la presentación de la nota escrita, la que por su conveniencia no es fácil que la entreguen la mayoría de patronos.

B) La discriminación salarial. En cuanto al salario el régimen laboral de Guatemala establece el principio de igualdad salarial, contenido en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, según el cual: "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad."

Este principio se ve violentado en constantes ocasiones por los empleadores, quienes pagan salarios mayores a trabajadores que son igual de eficientes y tienen la misma antigüedad que otros, atendiendo a razones puramente subjetivas.

Esto genera una serie de discriminaciones desde el punto de vista salarial y el trabajador discriminado puede acudir ante un juez de trabajo y previsión social a reclamar un reajuste salarial para terminar con dicha discriminación. Ante este tipo de demandas establece el Artículo 90 del Código de Trabajo que: "En las demandas que entablen los trabajadores relativas a la discriminación salarial por razón del sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."

Es decir, establece un típico caso de inversión de la carga de la prueba, ya que la trabajadora argumenta la discriminación salarial y es al empleador al que le corresponde la carga de la prueba.



En conclusión, en el derecho procesal del trabajo guatemalteco si existe problema agudo de carga probatoria en lo que respecta al juicio ordinario por cuanto su regulación se encuentra predominantemente informada por los principios dispositivo y de preclusión. En el Código de Trabajo de Guatemala no existen normas que regulen en forma general y sistemática la carga de la prueba y su distribución, por lo que, salvo el caso taxativo de inversión de la carga probatoria y de presunciones legales dispersas en su articulado, se tiene que acudir a la fórmula inconveniente de aplicar supletoriamente las disposiciones que sobre la materia trae la ley procesal civil.

3.5. La presunción legal

La presunción es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado o presentado a su conocimiento, en el caso del juicio laboral.

Es el razonamiento que sobre la base de un hecho conocido se conoce otro desconocido, es decir, presumido. Así, sus elementos son: 1) hecho investigado, desconocido; 2) hecho indicador, conocido; 3) razonamiento lógico crítico, juicio o inferencia; y, 4) certeza del hecho investigado, conclusión.

Las presunciones legales son las establecidas por la ley. En ese sentido, la ley ordena tener por cierto un hecho determinado siempre y cuando otro hecho indicador del primero haya sido suficientemente acreditado en el proceso. El beneficiario de la presunción sólo ha de acreditar la realidad del hecho que a ella le sirve de base o



presupuesto.

Las presunciones legales son de dos clases: absolutas y relativas. Las absolutas *iuris et de iure* no admiten prueba en contrario, el juzgador tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido en cuanto se haya acreditado el hecho que le sirve de antecedente. El juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido.

Las relativas admiten prueba en contrario; esto es, por mandato de la ley se presume o se tiene por cierto un determinado hecho una vez que se haya acreditado el antecedente o elemento indicador, sin embargo, la ley admite prueba en contrario.

3.6. Aplicación de la presunción legal como medio de prueba en el juicio ordinario laboral

De acuerdo con la Real Academia Española la presunción es: "Acción y efecto de presumir. Hecho que la ley tiene por cierto sin necesidad de que sea probado."²²

En materia del juicio ordinario laboral, no obstante, la regla general respecto a la carga de la prueba, el Código de Trabajo contiene ciertas presunciones legales que deben tomarse en cuenta y que cambian la carga probatoria, ya que la parte en cuyo favor existe una presunción legal, queda liberada de la carga de la prueba respecto al hecho

²² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** www.rae.es. (Consultado el 04/07/2016)



que se presume legalmente, y es a la otra parte a la que le corresponderá producir la prueba para desvirtuar dicha presunción legal.

Esas presunciones legales son *iuris tantum*, es decir presunciones que sí admiten prueba en contrario, por lo que la otra parte puede ofrecer prueba para desvirtuar la presunción legal, configurándose así una especie de inversión de la carga de la prueba, ya que una parte argumenta un hecho constitutivo de su pretensión, pero la ley establece una presunción legal a favor de dicha parte, por lo que la carga de la prueba se invierte y le corresponde a la otra parte probar la falsedad de tal hecho.

En el Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, se contemplaron presunciones legales en varios artículos, entre los que se encuentran los siguientes:

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

Lo anterior significa que se trata de una presunción de valor relativo; pues, el empleador demandado podrá acreditar que se trata de un contrato de otras estipulaciones conforme al derecho del trabajo; con lo que quedará desvirtuada aquella presunción.



Esta presunción origina una inversión de la carga de la prueba.

En virtud de tal disposición, cuando un trabajador en su demanda argumenta condiciones de trabajo y solicita que el empleador exhiba el contrato y el juez de Trabajo y Previsión Social requiere dicha exhibición, si el empleador no exhibe dicho contrato el juez debe tener como ciertas todas las condiciones de trabajo que el trabajador argumentó, salvo que el patrono pruebe lo contrario.

B) La presunción respecto al no goce de las vacaciones. En relación esta circunstancia, el Artículo 137 del Código de Trabajo indica que: “De la concesión de vacaciones de debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador y que tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.”

Dispone por lo tanto este artículo, en primer lugar, una obligación del empleador que es la de dejar constancia por escrito del otorgamiento de las vacaciones. Y en segundo lugar una presunción iuris tantum para el caso de que el empleador no muestre dicha constancia el juzgador presuma que las vacaciones no han sido otorgadas, salvo que el patrono pruebe que si las concedió y que el trabajador efectivamente las gozo.

C) La presunción cuando no se exhiben documentos o libros de contabilidad. Dispone el Artículo 353 del Código de Trabajo que: “Cuando fuere propuesta como prueba la



exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.”

La legislación laboral en este sentido, impone a los patronos la obligación de llevar libros de salarios cuando tienen diez o más trabajadores; en esos libros se deja constancia de las remuneraciones tanto ordinarias como extraordinarias que el patrono paga a los trabajadores, pero si el patrono al ser requerido por la autoridad judicial no muestra tales libros, además de imponerle una multa, la ley establece como consecuencia que el juzgador debe presumir ciertos los datos aducidos al respecto por el trabajador.

D) La presunción respecto del pago de aguinaldo. El Artículo 7 la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado establece que: “el pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita y si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.”

Las presunciones legales son consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido, por ejemplo, cuando el patrono no presenta el contrato. En este sentido, las presunciones legales constituyen un medio de prueba fundamental para la



protección de los derechos de los trabajadores, siendo esto el propósito perseguido por la norma laboral, por eso podría justificarse la existencia. Y tal como se ha visto, las presunciones se establecen como una excepción a la carga de la prueba.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación del principio conciliatorio y la presunción legal en el juicio ordinario laboral de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala en Artículo 106 al regular la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al 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.”

En este sentido la Ley Fundamental reconoce que los derechos reconocidos en la constitución son los mínimos que pueden ser superados por otras normas de carácter laboral.

4.1. Análisis crítico

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



Asimismo, el Código Trabajo, en la parte considerativa declara como principio ideológico del derecho laboral, el hecho de que está constituido por un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

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

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

En ocasiones aceptar el convenio constituye previa negociación sobre ciertas



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

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

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

En fin, lo que se pretende dejar claro en el presente trabajo es que durante el procedimiento ordinario laboral se privilegie la conciliación para la búsqueda de solución a las controversias laborales. En este sentido, la conciliación llevará a un tipo de reflexión de las partes de mutua conveniencia. Es decir, la parte demandante que en este caso sería el trabajador debe estar consciente de las implicaciones que conlleva un largo proceso laboral, que al final también afectaría su patrimonio.



Si bien el principio protector informa al derecho del trabajo y al derecho procesal laboral y por consiguiente debe ser aplicado en el juicio ordinario de trabajo, esta tendencia hasta cierto punto no debe imponerse sobre el principio conciliatorio.

Una clara limitación al principio conciliatorio es cuando prima el valor probatorio de las presunciones legales en las resoluciones de los juzgados de trabajo y previsión social; eso significa que la conciliación no es efectiva en esos procesos en concreto.

4.2. Algunos fallos judiciales de los órganos jurisdiccionales

Y es que en las resoluciones de los órganos jurisdiccionales se puede notar la aplicación de la presunción legal con mayor valor probatorio, cuando la conciliación no puede ser efectiva.

En sentencia de fecha 29 de enero de 2010, dentro del expediente 99-2009 del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz; Cobán se extraen los siguientes puntos resolutivos:

“De la celebración del juicio oral: con fecha catorce de agosto del año en curso, se celebró la audiencia de juicio oral, en la cual el actor ratificó su demanda, no la amplió ni la modificó.

De la contestación de la demanda: el demandado por escrito contestó la demanda en sentido negativo indicando que no está de acuerdo con lo manifestado por el actor...



Fase conciliatoria: el suscrito juez les propuso fórmulas ecuanímes de conciliación, pero las partes no arribaron a algún acuerdo por lo que se continuó con el trámite del presente juicio.

De las pruebas aportadas al juicio: dentro del presente proceso laboral, se recibieron las pruebas presentadas por el actor, siendo éstas: I) confesión judicial: Del demandado... IV) presunciones legales y humanas: Que de la ley y de los hechos probados se deriven.

De los hechos sujetos a prueba: dentro del presente proceso se sujetaron a prueba los siguientes extremos: a) Si hubo relación laboral entre las partes; b) Si el demandante fue despedido en forma directa e injustificada; c) Si la parte demandada debe pagar las prestaciones laborales reclamadas por el actor.”²³

En el Considerando I, de la Sentencia del tribunal de apelación se expone que: “Además existe una presunción a favor del trabajador al respecto, contenida en los artículos 30 y 353 del Código de trabajo; y por el hecho de que la parte demandada no exhibió la documentación como se le solicitó poner a la vista, en la audiencia de juicio oral, se tiene por cierto lo indicado al respecto en la demanda por el actor, ya que era obligación del patrono el otorgamiento del contrato de trabajo escrito, por lo que la fecha de inicio de la relación laboral, es la fecha indicada por el actor, el diecisiete de

²³ Organismo Judicial. **Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, fallos relevantes dictados en 2010. Pág. 22.**



noviembre de dos mil tres.”²⁴

En este caso es cuando se puede dar cuenta que se hace inefectivo el principio conciliatorio del juicio ordinario de trabajo y en la fase probatoria y sentencia se le da mayor valor probatorio a la presunción legal.

En otro caso se puede observar la misma circunstancia. Dentro del expediente 41-2009 De fecha 26 de febrero de 2010, – Juicio Ordinario Laboral – Maynor Leal García, Sergio Armando Milla García y Carlos Estuardo Coy Caal vrs. Gas Zeta, Sociedad Anónima. Del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Cobán Alta Verapaz.

Al dictar sentencia, el tribunal de segunda instancia considera lo siguiente: “En cuanto a las horas extraordinarias, los actores indicaron que habían trabajado fuera del horario ordinario, y para determinar su jornada ordinaria de trabajo, era necesario hacerlo a través del respectivo contrato de trabajo, el cual entre otras disposiciones contempla, la jornada, las condiciones de trabajo, la naturaleza del mismo. Y es obligación de todo patrono suscribir contrato escrito de trabajo, de conformidad con el artículo 28 del Código de trabajo, con excepción de los contratos verbales, los cuales únicamente pueden ser para los trabajos contemplados en el artículo 27 del mismo Código, es por ello que se le pidió que el patrono exhibiera los contratos escritos de trabajo, sin embargo no lo hizo, por ello a favor de los trabajadores opera “una presunción iuris tantum”, de conformidad con los artículos, 30 y 353 del Código de trabajo, por lo cual

²⁴ **Ibid.** Pág. 23.



se tiene por cierto que la jornada de trabajo de los actores era de ocho hora diarias, como lo indicaron en su demanda, y por lo mismo debe imponerse a la parte patronal la multa correspondiente...²⁵

Expediente 19-2010 de fecha 31 de agosto de 2010 – Juicio Ordinario Laboral - Carmen Eugenia Och Caal vrs. Julia Imelda Meza Duarte. Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz; Cobán.

Los extractos de la sentencia en segundo grado de este expediente se leen: “fase conciliatoria: el suscrito juez les propuso fórmulas ecuánimes de conciliación, pero las partes no arribaron a ningún acuerdo por lo que se continuó con el trámite del presente juicio...

c) documento con firma legalizada de fecha veinte de noviembre de dos mil nueve, por medio del cual la actora otorga finiquito a favor de la demandada, a dichos documentos no se les da valor probatorio en virtud de que el primero de ellos no especifica las cantidades por cada una de las prestaciones respectivas, y el segundo únicamente se establece el pago de los doce mil quetzales indicados con anterioridad, pero eso no significa que esta cantidad sea la correspondiente de conformidad con la ley. Esto se concatena con la presunción contenida en el artículo 353 del Código de trabajo, ya que se apercibió a la demandada en la primera resolución de trámite que debía exhibir los comprobantes de pago de las prestaciones relacionadas, sin embargo no lo hizo, por lo que con los finiquitos no destruye dicha presunción, ya que éstos por sí mismo no

²⁵ *Ibíd.* Pág. 62.



prueban que se le hubiera pagado en forma completa las prestaciones laborales a la actora, pues tomando en cuenta que la demandada pago indemnización a la actora, ésta debía hacerse de conformidad con el artículo 82 del código de trabajo, ya que en materia laboral, la autonomía de la voluntad se ve limitada, es decir las partes no pueden pactar o convenir por debajo de los derecho mínimos establecidos en ley, debido a que las prestaciones laborales son irrenunciables, ello de conformidad con los artículos 12 del Código de trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que se hace necesario hacer nuevos cálculos para verificar si las prestaciones pactada por las partes, y pagadas a la actora, están dentro de la ley...”²⁶

Por tanto, se puede dar cuenta que en estos casos se da mayor valor probatorio a las presunciones legales reguladas en el Código de Trabajo, especialmente lo regulado en el Artículo 30 y 353 de este instrumento normativo.

4.3. Efectividad e importancia del principio conciliatorio

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

En el Derecho del trabajo de Guatemala existen tres formas de conciliación. El primer

²⁶ *Ibid.* Pág. 95.



caso es eminentemente administrativo y extrajudicial, el segundo caso es el aplicable dentro del juicio ordinario laboral y el tercero es la conciliación que intenta resolver conflictos colectivos de carácter económico social, el cual ya no es objeto de estudio de este trabajo de tesis.

La primera forma de conciliación se encuentra regulada en los Artículos 281 literal "e" y 374 del Código de Trabajo, en virtud de los cuales, patrono y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o cualesquiera otros amigables componedores.

En el caso de que la Inspección General de Trabajo sea requerida, actuará como amigable componedor a fin de prevenir el desarrollo del conflicto o lograr su conciliación extrajudicial. Los inspectores de trabajo tienen entre sus funciones, conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque 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, levantará el acta, procurando una conciliación entre las partes, haciéndoles saber al trabajador que sólo puede reclamar daños y perjuicios.

El segundo caso de conciliación en materia laboral, que regula el Artículo 340 del Código de Trabajo es el que se aplica al proceso ordinario laboral. Esta como ya se ha



expuesto es de carácter obligatorio dentro del relacionado proceso.

También es 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. Es de suma importancia ya que la conciliación en el proceso ordinario laboral puede poner fin al juicio y evitar que continúe el conflicto, además de que al ser positivo el resultado de la conciliación constituye título ejecutivo. De ahí su efectividad garantizar el cumplimiento a las exigencias del trabajador o demandante.

4.4. La limitación del principio conciliatorio aplicación simultánea de la presunción legal

Como se ha expuesto en los capítulos precedentes, la Constitución Política de la República de Guatemala dispone que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. En el Artículo 103 establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

De esa forma, las normas del Código de Trabajo se caracterizan por ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, tal como se establece en el considerando sexto del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Asimismo, en el cuarto considerando literal d) establece que: "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 bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Sin embargo, dentro del juicio ordinario laboral se invoca y se le da mayor valor probatorio a la presunción legal regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo, en el sentido de que deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, haciendo referencia que ante la falta de contrato de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y que, en caso de no exhibirlo ante el juez, se aplica la presunción antes descrita.

Lo anterior limita la aplicación del principio conciliatorio establecido en el mismo Código de Trabajo y en ese sentido, deja de cumplir la premisa de que sus normas se inspiran en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Esta contradicción procesal, en cierta medida afecta la igualdad de condiciones los sujetos procesales en el juicio ordinario laboral, contradice y limita el principio conciliatorio, esencial en el juicio ordinario laboral guatemalteco.

Si bien esto es parte del principio protector que caracteriza al derecho sustantivo y adjetivo laboral, no significa que amerita una reflexión en cuanto a la aplicación muy especial del Artículo 30 del Código de Trabajo para armonizar el contenido de la misma



con los principios que inspiran la normativa laboral, en especial, el principio conciliatorio, y establecer que la presunción legal no debe primar sobre el principio conciliatorio, de tal manera que permita resolver de mejor forma, apegado a la realidad y al contexto social y económico, los conflictos resultantes de la relación económico jurídico entre patronos y trabajadores.

Como bien se sabe, una vez presentada la demanda laboral ante un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, si llena todos los requisitos exigidos por la ley, se dicta la resolución de trámite, por lo que se puede decir que con este acto se instaura el juicio ordinario laboral. Previa notificación a todas las partes, el juez señala el día y hora para la celebración de la primera audiencia.

En esa primera audiencia, el juez llama a las partes a una conciliación, por lo que tienen la oportunidad de convenir sobre sus diferencias ante el juez. Es aquí donde los órganos jurisdiccionales de trabajo deben llamar a la reflexión sobre los beneficios que pueden obtener las partes si entran en el proceso de negociación y conciliación.

Por otra parte, cada una de las partes, especialmente la parte trabajadora en sus peticiones puede pedir al juez la aplicación de la presunción legal, en el sentido de que deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, haciendo referencia que ante la falta de contrato de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y que, en caso de no exhibirlo ante el juez, se aplica la presunción antes descrita.



Lo anterior, desde el punto de vista que se asume en la presente tesis, no significa que no pueda retomar la reflexión anterior para retomar la actitud conciliatoria de conformidad con el Código de Trabajo por el hecho de que sus normas 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.

De lo anteriormente expuesto, se considera que, de procurarse por los sujetos procesales, que son el empleado, el patrono y el órgano jurisdiccional, la aplicación de la conciliación en el juicio ordinario de trabajo, armoniza éste mismo con el principio protectorio y tutelar de los trabajadores al evitar que prime las presunciones legales en la fase probatoria del juicio.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En muchas ocasiones, dentro del juicio ordinario de trabajo se da mayor valor probatorio a las presunciones legales, de conformidad con el Artículo 30 del Código de trabajo, por lo que a favor del actor opera una presunción *Iuris Tantum* de acuerdo con el Artículo 353 del mismo código, en el sentido de tener por cierto lo afirmado por el actor en su demanda por no presentar el demandado la documentación respectiva se da por cierto lo afirmado por el trabajador.

En la mayoría de los procesos, al darle mayor valor probatorio a las presunciones legales, los jueces resaltan el hecho de que la parte demandada no presenta los documentos que estaba obligada a exhibir, por lo que los actores solicitan que se hagan efectivos los apercibimiento, prevenciones y conminatorias contenidas en las resoluciones que le dan trámite a los respectivos juicios.

En esta tesis se considera que al primar la valoración probatoria de las presunciones legales es una limitación al principio conciliatorio. En ese orden de ideas, los juzgados de trabajo y previsión social, en todos los procesos ordinarios deben hacer reflexionar a los litigantes sobre la importancia del principio conciliatorio en este tipo de juicios, de manera que en sede jurisdiccional prevalezca la aplicación del referido principio; y como consecuencia, las partes procesales y el sistema de justicia laboral se beneficien al evitar un desgaste prolongado del proceso.



BIBLIOGRAFÍA



ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal civil, parte general**. 2ª. ed. Guatemala: (s.e), 2014.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.

CONTRERAS ORTÍZ, Rubén Alberto. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles, parte especial, contratos**. Guatemala: (s.e.) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2008.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. 3ª ed. Póstuma. Buenos Aires Argentina. Ed. Roque De Palma, 1958.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. Tomo I**. 3ª ed, Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. colección M. L. Larrave (No. 7) Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria de Guatemala, (s.f.)

Organismo Judicial. **Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, fallos relevantes dictados en 2010**. Guatemala: (s.e.) Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial. 2011.

PEREIRA CAMPOS, Santiago. **El proceso laboral en Uruguay**. Montevideo, Uruguay: (s.e.) Revista de Derecho y Tribunales Número 11. 2003.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. www.rae.es (consultado el 04/07/2016)

Legislación:

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

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



Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Código Procesal Civil y Mercantil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 107 y sus reformas. Guatemala 1963.