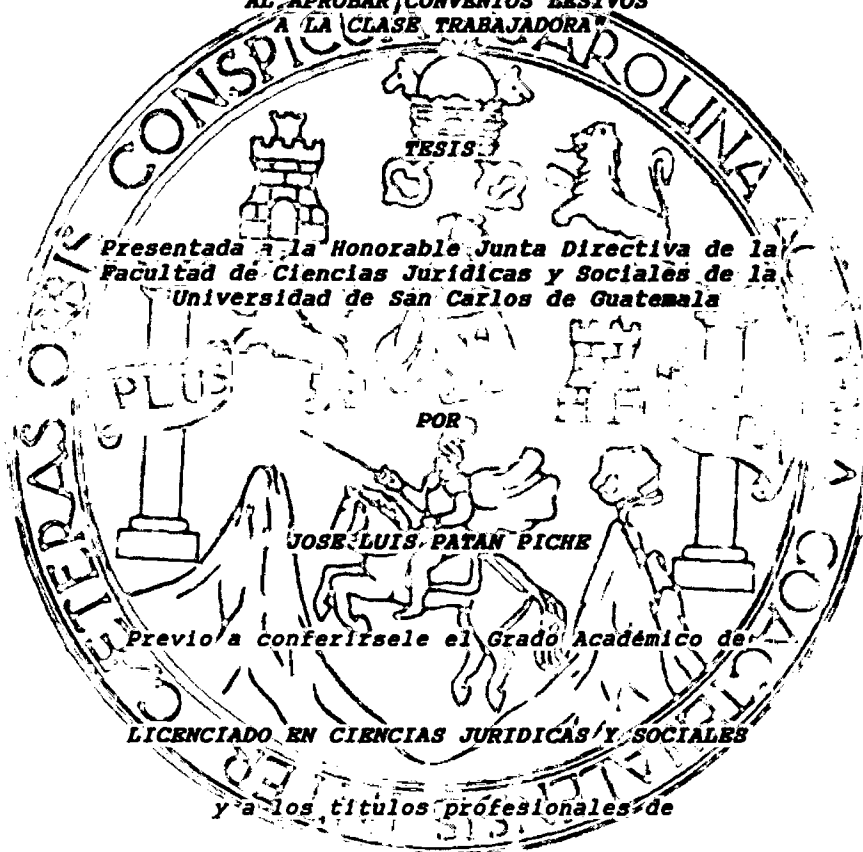


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**"POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY  
AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS  
A LA CLASE TRABAJADORA"**



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

POR  
**JOSE LUIS PATAN PICHE**

Previo a conferirsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 1,997.

DL  
04  
T(3235)

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

<b>DECANO</b>	<b>Lic. José Francisco De Mata Vela</b>
<b>VOCAL I</b>	<b>Lic. Luis Cesar López Permouth</b>
<b>VOCAL II</b>	<b>Lic. José Roberto Mena Izeppi</b>
<b>VOCAL III</b>	-----
<b>VOCAL IV</b>	<b>Br. Homero Iván Quiñonez Mendoza</b>
<b>VOCAL V</b>	<b>Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel</b>
<b>SECRETARIO</b>	<b>Lic. Hector Anibal De León Velasco</b>

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic. José Roberto Mena Izeppi</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Lic. Luis Guillermo Guerra Caravantes</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. Hector Schellenger Umaña</b>

**SEGUNDA FASE:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic. Ricardo Alvarado Sandoval</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Licda. Elizabeth Garcia Escobar</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. Hector Estuardo Ortíz Peláez</b>

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

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596

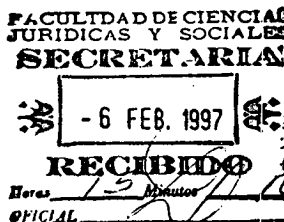


6/2/97  
JP

317-97

Guatemala, febrero 6 de 1997.

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria



Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller JOSE LUIS PATAN PICHE, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Patan Piché, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla un temática de singular trascendencia en el Derecho del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a una de las instituciones reguladas dentro del Derecho Pocesal Individual del Trabajo, y específicamente dentro del Juicio Ordinario Laboral, tal y como lo es el acto procesal de la conciliación que tiene como propósito, avenir a las partes para evitar el desarrollo completo

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596



del proceso y en consecuencia poder concluir el mismo prontamente. El análisis presentado por el Bachiller Patan Piché, permite confirmar la desnaturalización que sufre la institución de la conciliación dentro del juicio ordinario, pues doctrinaria y legalmente la conciliación debe concebirse como una transacción mutua, en la que el actor ( el trabajador) desiste de la demanda promovida contra el demandado (el patrono), a cambio de que éste le haga efectivo el pago de las prestaciones reclamadas, que como consecuencia de la acción arbitraria del despido injusto, se han producido, y no como suele suceder en la práctica procesal en donde la conciliación se ha convertido en sinónimo de renuncia de unos derechos, para obtener a cambio el reconocimiento de otros.

El trabajo presentado por el Bachiller Patan Piché, permite establecer entonces que tanto la conciliación extrajudicial, como la conciliación judicial constituyen en la práctica mecanismos que vulneran los derechos y garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores, pues como se infiere, y se comprueba en la práctica, tanto Inspectores de Trabajo, como Jueces de Trabajo y Previsión Social, aprueban casi todos los días convenios, producto de "la conciliación", en donde el trabajador resulta renunciando a prestaciones que por ley, no sólo tienen carácter mínimo, sino además irrenunciable, lo que hace totalmente imposible que tales "convenios" produzcan efecto legal alguno, pues de conformidad con lo que establece el artículo 12 del Código de Trabajo vigente, los mismos son nulos de pleno derecho y en consecuencia no obligan al trabajador, lo que significa que de consignarse en tales convenios el acuerdo real dado entre las partes, permitiría al trabajador demandar nuevamente aquellas prestaciones a las que haya renunciado dentro de aquella conciliación.

Por lo anterior es de singular importancia que estudio como el presentado por el Bachiller Patan Piché, cumplan la finalidad de

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596



constituír instrumentos ilustradores y orientadores sobre tan importante y alarmante problemática. El estudio presentado deberá servir para reencausar la verdadera finalidad de la conciliación, y así evitar que Abogados e incluso algunos pasantes continúen acomodándola con el fin de acelerar la terminación del proceso, por conveniencia propia, en perjuicio únicamente del trabajador.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Patan Piché, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

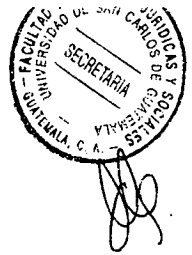
Lit. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



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

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN, pa-  
ra que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller  
JOSE LUIS PATAN PICHE y en su oportunidad emita el dicta-  
men correspondiente.-----

alhj.

*[Handwritten signature]*





704-97

4/3/97  
JF

Guatemala, 3 de marzo de 1997

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

4 MAR. 1997

**RECIBIDO**  
Banco 10000 Muebles  
20/10/97  
OFICIAL

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

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento, que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JOSE LUIS PATAN PICHE, el cual se titula "POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA."

El trabajo tiene carácter monográfico y trata un tema de sobrada trascendencia dentro del Derecho Laboral, como es la celebración de Convenios Laborales en los tribunales respectivos, debido a que dichos Convenios tienen la ventaja de terminar más pronto, con el conflicto jurídico que ha surgido lo cual favorece al trabajador. Desgraciadamente como lo expresa el Autor de este trabajo, dichos convenios en la mayoría de casos se celebran menoscabando los derechos de los trabajadores.

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

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

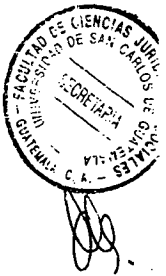
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.  
REVISOR.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:  
Guatemala, seis de marzo de mil novecientos noventa y -  
siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de Tesis del Bachiller JOSE LUIS PA  
TAN PICHE intitulado "POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR  
CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA" Artículo 22 -  
del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público  
de Tesis.-----

alhj.





## **DEDICATORIA**

- A DIOS** *Por permitirme culminar una de mis metas anheladas.*
- A MIS PADRES** *Porque gracias a ellos, he logrado alcanzar lo propuesto.*
- A MI ESPOSA** *Participe de mis triunfos y adversidades.*
- A MIS HIJOS** *Con amor.*
- A MIS HERMANOS Y HERMANAS** *Por el apoyo que siempre me han brindado.*
- A MIS AMIGOS, AMIGAS, COMPANEROS Y COMPANERAS**  
*Gracias por su amistad.*
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
*Como agradecimiento de mi formación profesional.*
- Y A USTED EN ESPECIAL** *Por su asistencia.*

## INDICE

### PAGINA

INTRODUCCION	1
--------------	---

### CAPITULO I

#### JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO

1.1. Concepto	1
1.2. Jurisdicción privativa del trabajo	3
1.3. Características	6
1.4. Naturaleza	7
1.5. Definición	7
1.6. Organización	9
1.6.1. Juzgados de paz o menores	9
1.6.2. Juzgados de trabajo y previsión social	10
1.6.3. Tribunales de conciliación y arbitraje	11
1.6.4. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social	11
1.7. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	
1.7.1. Concepto	13
1.7.2. Características	14
1.7.3. Naturaleza	15
1.7.3.1. Teoría de la relación jurídica	15
1.7.3.2. Teoría de la situación jurídica	16
1.7.3.3. El proceso como una institución jurídica	16
1.7.4. Definición	17
1.7.5. Formas de terminación normal y anormal del proceso ordinario laboral	18
1.7.5.1. Forma normal de terminar el juicio ordinario en particular	18
1.7.5.1.1. La Sentencia	18
1.7.5.2. Forma anormal de terminar el juicio ordinario en particular	19
1.7.5.2.1. La conciliación	19
1.7.5.2.1. El desistimiento	20

## **CAPITULO II**

### **GENERALIDADES SOBRE LOS PRINCIPIOS EXCLUSIVOS QUE INFORMAN EL PROCESO DE TRABAJO**

2.1.	<i>Principio de iniciativa procesal</i>	22
2.2.	<i>Principio de inmediación</i>	23
2.3.	<i>Principio de oficiosidad</i>	24
2.4.	<i>principio de economía</i>	24
2.5.	<i>Principio de oralidad</i>	26
2.6.	<i>Principio de concentración</i>	27
2.7.	<i>Principio tutelar</i>	29
2.8.	<i>Principio de sencillez</i>	30
2.8.1.	<i>La formalidad en el juicio ordinario laboral</i>	31
2.8.2.	<i>La informalidad en el juicio ordinario laboral</i>	31
2.9.	<i>Principio de adquisición</i>	32
2.10.	<i>Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba</i>	33

## **CAPITULO III**

### **CONSIDERACIONES SOBRE LOS CONVENIOS ILEGALES**

3.1.	<i>La existencia de la conciliación como causa precedente a la suscripción de convenios dentro del proceso ordinario de trabajo</i>	36
3.2.	<i>Importancia de la conciliación en el juicio ordinario de trabajo</i>	38
3.3.	<i>Clases de conciliación</i>	39
3.3.1.	<i>Conciliación directa</i>	39
3.3.2.	<i>Conciliación ante las autoridades administrativas de trabajo</i>	41
3.3.3.	<i>Conciliación ante las autoridades judiciales de trabajo</i>	43
3.4.	<i>Desnaturalización de la conciliación dentro de los convenios aprobados por los jueces de trabajo</i>	46
3.5.	<i>Sanciones que se deben fortalecer contra los jueces de trabajo, para evitar la incertidumbre del juicio laboral y por ende de la conciliación</i>	48
3.6.	<i>Efectos económico-sociales de los convenios ilegales</i>	51
3.7.	<i>Organo fiscalizador de las sanciones</i>	52

## **CAPITULO IV**

### **ENCUESTA**

<b>4.1. Presentación</b>	<b>55</b>
<b>4.2. Boleta de encuesta</b>	<b>57</b>
<b>4.3. Evaluación, muestreo sobre encuestas</b>	<b>60</b>
<b>4.4. Representación tabular de datos estadísticos</b>	<b>66</b>
<b>4.5. Representación gráfica de datos estadísticos</b>	<b>72</b>
<b>- CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>- RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
<b>- BIBLIOGRAFIA</b>	<b>83</b>

## INTRODUCCION

*El Derecho Procesal del Trabajo, pone en práctica la protección, tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores, ya que por medio de esta rama del derecho es factible reclamar judicialmente derechos adquiridos que en la mayoría de los casos los patronos se niegan a hacer efectivo, en virtud que el trabajador desposeído sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir y le es muy difícil pagar una asesoría jurídica adecuada para reclamar sus prestaciones laborales. El tema a tratar en el presente trabajo de tesis, reviste mucha importancia social, jurídica y económica, porque el instituto de la conciliación últimamente no ha dado los frutos deseados, pues en vez de lograr un avenimiento y solucionar un conflicto surgido entre las partes en esa fase procesal obligatoria, se le ha desvirtuado utilizándolo para lesionar los intereses de los trabajadores, así también para evitar un engorroso y dispendioso trámite del proceso, haciéndolo terminar por la vía más rápida, a través de la conciliación, puesto que para la mayoría de jueces, oficiales y demás personal de las judicaturas de trabajo, resulta tan molesto resolver el proceso en sus diversas instancias, finalizándolo en forma arbitraria e irresponsable.*

*La necesidad de crear medios tendientes a fortalecer o impulsar sanciones drásticas contra los Jueces de Trabajo y Previsión Social que violen la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora en un proceso ordinario*

*individual de trabajo, se hace con el objeto de que estos funcionarios judiciales entiendan que en sus funciones jurisdiccionales deben hacer efectiva la protección y tutela de los trabajadores y también la reivindicación de sus derechos, ya que actualmente se encuentran desamparados y como consecuencia los trabajadores no tendrían que renunciar a sus derechos en la primera oferta que les plantee el patrono, con lo que de alguna forma se lograría obtener la dignificación económica, social y moral de la clase trabajadora, haciendo que el Derecho de Trabajo sea efectivamente protector para ellos.*

*Para una mejor comprensión del tema, he estructurado el presente material en los capítulos que consideré pertinentes; en el primer capítulo he realizado un bosquejo de la jurisdicción privativa del trabajo y del proceso ordinario individual de trabajo; en el segundo, analizo los principios o características ideológicas que informan tanto al derecho sustantivo como al derecho adjetivo de trabajo, con el objeto de determinar la utilidad práctica que tales principios inciden con los arreglos conciliatorios que frecuentemente suceden, ya que la conciliación es característica especial de ésta rama del derecho. La parte principal, considero tratarla en los capítulos tercero y cuarto, que se refieren propiamente a los convenios ilegales y a las sanciones que se deben fortalecer, impulsar y aplicar; además dichos capítulos contienen el trabajo de campo que realicé a través de una*

*encuesta dirigida a profesionales del derecho versados en el área laboral, con el objeto de recoger su opinión acerca de tan importante institución. Espero que el presente trabajo despierte el interés de estudiantes, profesionales y autoridades judiciales de la materia, para que instituciones como la conciliación no se desnaturalicen aún más en desmedro de la clase trabajadora y que haya una justa solución para el trabajador mediante la equitativa aplicación de los principios ideológicos que nuestro derecho de trabajo contiene.*

**EL AUTOR**

## CAPITULO I

### JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO

#### 1.1. CONCEPTO:

La jurisdicción en términos generales es la que se deriva de una de las funciones principales del Estado. Para su ejercicio supone la creación de órganos encargados de administrar justicia, la determinación de sus facultades y la fijación de reglas para la tramitación de los juicios; todo ello se traduce en la potestad conferida a dichos órganos para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado; en el régimen de separación de poderes, corresponde al Organismo Judicial dicha función.

En un Estado de Derecho en donde impera el Principio de Legalidad, el respeto a los Derechos Humanos y la División de Poderes, queda prohibido a los particulares hacerse justicia por su propia mano y se encarga a los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de carácter jurídico.

Para el autor alemán Kisch, citado por el Dr. Mario Aguirre Godoy, con la palabra jurisdicción se entienden dos significados: **OBJETIVO** y **SUBJETIVO**. Según el primero designa el conjunto de asuntos encomendados a las autoridades judiciales; en sentido subjetivo quiere decir una parte del poder estatal. Para este mismo autor el término que nos



ocupa se compone de dos partes; lo gubernativo de los tribunales y la jurisdicción en sentido estricto. La primera parte tiene por objeto establecer las formas externas que se necesiten para el ejercicio de la función judicial patentizado en la acción del Estado: institución de tribunales, limitación territorial de su radio de acción, senalando su capacidad, nombrando su personal, etc...; la segunda parte tiene estrecho nexo con el ejercicio inmediato de la función judicial, o sea a la decisión del proceso y la ejecución de la sentencia.<sup>1</sup>

La ejecución de la sentencia es la forma natural y lógica en que se agota la función judicial del Estado; en estas facultades de juzgar y ejecutar lo juzgado, se incluyen los llamados elementos integrantes de la jurisdicción (notio, coertio, iudicium y executio). Aunque algunos de dichos elementos tienen ciertas limitaciones en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La actual Constitución Política de la República, nos dá el concepto de jurisdicción y función jurisdiccional, al respecto dice:

**Artículo 203: INDEPENDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL Y POTESTAD DE JUZGAR.** La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

1. *María Aguirre Geday. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro Editorial Vile. Guatemala, C. A. pp. 81.*

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones...

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás Tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

#### 1.2. JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO:

Cabe mencionar que la jurisdicción en realidad es una, como es la función jurisdiccional del Estado, aunque diversos procesalistas exponen diferentes clases de jurisdicción; para efectos de un mejor conocimiento del presente tema, analizaremos la división más relevante y que acepta nuestra legislación como es la ORDINARIA y la PRIVATIVA, ésta última es la que nos interesa.

La jurisdicción ordinaria es la que se da para todos los casos generales y la privativa es la atribuida por la ley a un Juez o Tribunal para el conocimiento de determinado asunto o de un género específico, con exclusión de todos los demás. El procesalista José de Vicente y Caravantes, citado por el Lic. Mario López Larrave dice que la jurisdicción común u

ordinaria: Es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que se extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales. Y la jurisdicción especial, privativa o privilegiada para el autor citado es: La que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión, están sujetas a ella.<sup>2</sup>

Nuestra legislación acepta esta clasificación, es así que la jurisdicción de la judicatura privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales y se desarrolla con mayor precisión en el Código de Trabajo.

La Constitución Política vigente establece en el párrafo segundo del artículo 103: Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Dicha norma constitucional tiene su complemento en el artículo 283 del Código de Trabajo que dice: Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Esta es la norma general en que se fundamentan dichas judicaturas

---

2. Lopez Larrave, Mario. *Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Universitaria, 1984. PP 167.

privativos de Trabajo y Previsión Social, que dependen del Organismo Judicial lo cual constituye un gran avance en nuestro sistema jurídico; pero al hacer un análisis crítico de dichas normas jurídicas, vemos con mucha preocupación que las mismas no se aplican en todo el Territorio Nacional, con esto queremos decir que solamente en la ciudad capital y en algunos departamentos se han creado órganos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales ya sean estos individuales o colectivos, no así en la mayoría de departamentos en que el conocimiento de los conflictos laborales está sometido a los jueces del orden común, por lo que es imposible que rindan un buen fruto en la solución de los mismos y es allí donde con más frecuencia se violan el conjunto de garantías sociales protectoras del trabajador, suscribiéndose una serie de convenios lesivos para la clase trabajadora, sean estos judiciales o extrajudiciales pero siempre con la aprobación del juzgador, olvidándose del principio que reza: El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Este problema se agrava aún más, cuando analizamos que los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer de aquellos conflictos de trabajo donde no hubiesen Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social, cuando la cuantía no exceda de Q.3,000.00. En estos casos las desventajas son mas claras y determinantes porque en la mayoría de estos juzgados no todos

*sus titulares son graduados y su falta de experiencia, criterio y conocimiento científico de las ciencias jurídicas es manifiesta.*

### **1.3. CARACTERISTICAS DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO;**

*Dentro de las características más importantes de ésta Judicatura Privativa tenemos:*

- 1) Organos especializados que dependen del Organismo Judicial; con potestad de aplicar las leyes del trabajo, tutelando y reivindicando a los trabajadores.*
- 2) Categoría jurisdiccional plena, con facultad de dictar medidas para ejecutar sus decisiones.*
- 3) Conocen y resuelven conflictos individuales o colectivos, surgidos entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores con ocasión del trabajo.*
- 4) Son órganos jurisdiccionales privativos permanentes y preestablecidos ya que su creación, existencia, integración y función está contemplada en la Constitución Política de la República y las leyes procesales ordinarias en la materia específica.*

5) Para la tramitación de los diversos juicios de trabajo, sus normas procesales son claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida.

#### 1.4. NATURALEZA:

La naturaleza jurisdiccional de los órganos privativos del trabajo, es de carácter público ya que la jurisdicción es una función pública y los órganos jurisdiccionales son los encargados de administrarla y aplicarla. Actúan por delegación de los particulares que encomiendan a los mismos el conocimiento y resolución de sus conflictos. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo tiene su base en normas constitucionales y en el Código de Trabajo tal como quedara analizado y los órganos encargados de ponerlas en práctica son: Los Jueces de Paz; los Jueces de Trabajo y Previsión Social; los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de Trabajo y Previsión Social dentro de sus respectivas jurisdicciones. En consecuencia la Judicatura de Trabajo y Previsión Social, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a su calidad y no como sucede en algunos países en que dichos órganos no tienen facultades para fallar o bien para ejecutar lo juzgado, asimilándose mas bien sus desiciones a los laudos arbitrales.

#### 1.5. DEFINICION:

Antes de dar una definición de la Judicatura Privativa

de Trabajo, describiré la que el tratadista Couture define como jurisdicción en general.

Para el citado autor: Es una función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determinan el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante desiciones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. 3

Con las características apuntadas, lo que conceptualizan las leyes de Trabajo y Previsión Social y de la definición descrita podemos definirla como: La función pública y específica del Estado, realizada por los Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social correspondientes, de conocer y resolver con las formalidades requeridas por la ley mediante un debido proceso, controversias de relevancia jurídica surgidos entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores, con ocasión del trabajo, con autoridad de cosa juzgada y factibles de ejecución por dichos órganos.

Considero que la cosa juzgada, es el objeto propio de la jurisdicción, sino existe, no hay función jurisdiccional.

La autoridad de Cosa Juzgada es factible de ejecución en el caso que se imponga una condena o se declare un derecho. La

3. *María Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro Editorial Vile. Guatemala C. A. PP. 82.*

*jurisdicción debe asegurar la efectividad del derecho, es decir velar porque se cumpla la sentencia.*

**1.6. ORGANIZACION:**

*La función judicial de conformidad con la Constitución Política de la República, se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que establecen las leyes; a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La organización judicial en materia de Trabajo y Previsión Social para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:*

- 1.6.1. Juzgados de Paz o Menores;*
- 1.6.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social;*
- 1.6.3. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y*
- 1.6.4. Las Salas de Trabajo y Previsión Social.*

**1.6.1. JUZGADOS DE PAZ O MENORES:**

*Básicamente están regulados en la Ley del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia está facultado para establecer dichos juzgados en los lugares que considere necesarios. Ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del municipio para el que hayan sido nombrados y los titulares de los mismos están obligados a residir en el municipio de su jurisdicción.*



*En materia de Trabajo y Previsión Social el artículo 291 del Código de Trabajo establece: Los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales (Q.3,000.00). Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer de esos conflictos donde no hubiesen Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley. Como podemos apreciar, dichos juzgados conocen de conflictos de trabajo, pero sólo en aquellos casos en que no hayan Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social; donde existen estos juzgados no pueden conocer aunque la cuantía no sobrepase los tres mil quetzales.*

#### **1.6.2. JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:**

*Son los encargados de conocer en Primera Instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones de los asuntos laborales que surjan entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores en relación con derechos y obligaciones establecidos en las leyes de trabajo y prevision social. Dentro del Territorio Nacional están distribuidos en zonas económicas.*

*Los Jueces de Trabajo y Previsión Social son nombrados en la misma forma que los Jueces de Primera Instancia del*

orden común, por la Corte Suprema de Justicia y deben llenar los mismos requisitos para ser nombrados, además deben tener conocimientos o especializados en Derecho de Trabajo.

#### **1.6.3. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

Estos Tribunales son los que tienen facultad para conocer asuntos de carácter económico social como es el caso de reivindicaciones de tipo social, mejoras laborales a través de planteamientos de huelgas o resistencias patronales mediante paros; actualmente estos tribunales están organizados en forma permanente y están integrados con representantes del sector patronal y del sector obrero, bajo la presidencia del Juez de Trabajo y Previsión Social que corresponda. Cada representante cuenta con tres suplentes, duran en sus funciones un año de enero a diciembre, sus integrantes tienen la misma remuneración que el Juez de Trabajo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia, resuelven con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas. Para la apreciación del resultado y el valor de las pruebas, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, lo hacen según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

#### **1.6.4. SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:**

Está formada por cuatro Salas de Trabajo y Previsión Social. Las cuales las primeras tres tienen su sede en la ciudad capital y la última en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, éstas dos últimas son de reciente creación, conocen en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. Su organización no difiere de la de las Salas de la Corte de Apelaciones de la jurisdicción ordinaria, ya que las integra un Magistrado Presidente y dos Magistrados vocales y tres suplentes electos por el Congreso de la República. Tienen las mismas atribuciones, obligaciones y derechos que corresponden a los Magistrados de las otras Salas, de preferencia deben ser especializados en Derecho de Trabajo.

La jurisdicción de las Salas de Trabajo es ejercida sobre los jueces de trabajo que tienen su sede en las diferentes zonas económicas en que se divide la República para el conocimiento de los conflictos económicos sociales que se susciten entre patronos y trabajadores. La Corte Suprema de Justicia fija los juzgados jurisdiccionales de Trabajo que corresponden a cada Sala. Asimismo, conocen del recurso de apelación interpuestos contra las resoluciones definitivas de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

#### **1.7. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

### 1.7.1. CONCEPTO:

El proceso es la forma de solucionar un conflicto de intereses por parte del Estado por medio de su función jurisdiccional. El Estado crea el proceso para suprimir la autotutela, prohibiendo la justicia realizada por los particulares. Es fundamental que el Estado ejerza la función jurisdiccional o sea el administrar justicia; así como es esencial reconocer a los particulares el derecho de acudir al órgano jurisdiccional para solicitar la satisfacción de una pretensión. Asimismo, el proceso es esencial, pues su función garantiza la declaración o resolución final.

El proceso ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario de trabajo se dan preferentemente las sentencias de condena y las sentencias meramente declarativas que tienen como propósito ratificar o modificar la existencia de un derecho preestablecido, como por ejemplo el de ordenar al patrono que reinstale al trabajador en su puesto, no solo por declaración del juez sino por estar preestablecido en la ley. El Lic. López Larrave diferencia el proceso de conocimiento laboral del civil, en las modalidades que le imprimen los principios que lo informan, esencialmente estos principios son el de oralidad, de concentración, de economía, de tutela, de sencillez y de flexibilidad en la

apreciación de la prueba. 4

#### **1.7.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:**

*Las características mas importantes del juicio ordinario de trabajo, derivados de los principios que lo informan son los que entre otros se enuncian a continuación:*

1. *Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra disminuido, puesto que la iniciativa del juicio compete a las partes, a excepción en los casos especiales como lo son los conflictos en que intervengan trabajadores menores de edad y en los juicios para sancionar faltas de trabajo, en donde la judicatura privativa de trabajo tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio.*
2. *Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.*
3. *En esta clase de juicios no existe ni puede operar la institución de la Caducidad de la Instancia, ya que el mismo es impulsado de oficio en oposición al principio dispositivo; en que esta rama del derecho por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no puede dejarse a merced de las partes de la prosecución del juicio.*

---

4. *López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Del Trabajo. Editorial Universitaria, 1984. PP. 59.*

4. *En el juicio ordinario de trabajo no se contempla término de prueba, porque ésta se produce de una vez durante la audiencia o audiencias, aunque los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden disponer y practicar de oficio o a instancia de parte antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba que estimen conveniente para resolver las cuestiones planteadas.*

*Considero que estas características son los que hacen que esta clase de juicios sean distintos de los demás, que le dan cierta particularidad.*

#### **1.7.3. NATURALEZA:**

*El estudio de la naturaleza jurídica del proceso, consiste en determinar si esta institución forma parte de algunas figuras conocidas del Derecho, o si por lo contrario constituye por sí solo una categoría especial. Los doctrinarios han dado diferentes respuestas a lo anterior y las doctrinas explicativas sobre la naturaleza jurídica del proceso, tienden a desentrañar, cuál es en verdad, su esencia; entre las principales teorías tenemos:*

**1.7.3.1. TEORIA DE LA RELACION JURIDICA:** *Es la teoría predominante y la aceptada por la mayoría de autores. Se dice que el proceso es una relación jurídica, porque*

*varios sujetos investidos de poderes determinados por la ley, actúan en virtud de la obtención de un fin. Los sujetos son el actor y el demandado así como el Juez; sus poderes son las facultades que la ley confiere para la realización del proceso; su esfera de actuación es la jurisdicción y el fin es la solución del conflicto de intereses.*

**1.7.3.2. TEORIA DE LA SITUACION JURIDICA:** *Según ésta teoría, el proceso no es relación sino que situación, es el estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial. Por ello el derecho queda reducido a posibilidades, cargas y expectativas que son consecuencia de la demanda y que puede ser que por negligencia o abandono se reconozcan derechos que no existen. De allí que el juez dicte sentencia no porque constituye un derecho sino porque es su deber y las partes no están ligadas entre sí pues se encuentran en estado de sujeción al orden jurídico de conformidad a las posibilidades, expectativas o cargas. Y ello es lo que configura una situación jurídica o sea el estado de la persona frente a la sentencia judicial.*

**1.7.3.3. EL PROCESO COMO UNA INSTITUCION JURIDICA:** *Para esta teoría la institución, no es simplemente el resultado de una combinación de actos tendientes a un fin, sino un complejo de actividades relacionados entre sí por el*

vínculo de una idea común objetiva, a la que figuran adheridas, sea esa o no su finalidad específica, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad.

#### 1.7.4. DEFINICION:

Para el procesalista Jorge Horacio Zinny: El proceso es el conjunto de actos jurídicos que nacen como consecuencia del ejercicio de poderes y del cumplimiento de deberes que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado mediante procedimientos preestablecidos en la ley. 5

Guasp, citado por el Dr. Mario Aguirre Godoy al respecto dice: El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado, instituidos especialmente para ello. 6

En estas definiciones se advierte una relación jurídica que da en el conjunto de vinculaciones que la ley establece entre las partes y los órganos jurisdiccionales en forma recíproca y de las partes entre sí.

- 
5. Dahinten Castillo, Jhenny. *El Proceso Jurisdiccional*. Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAG. Guatemala, 1977. PP. 10.
  6. Mario Aguirre Godoy. *Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Centro Editorial Vilo. Guatemala, C.A. PP. 244.



**1.7.5. FORMAS DE TERMINACION NORMAL Y ANORMAL DEL PROCESO  
ORDINARIO LABORAL:**

Las casos en que termina un Juicio Ordinario Laboral, puede ser por cualquiera de las formas que determinan las leyes, estas formas pueden ser: por haberse dado una renuncia, un desistimiento, una conciliación (judicial o extrajudicial) o se dicte la sentencia respectiva que le pone fin al juicio.

**1.7.5.1. FORMA NORMAL DE TERMINAR EL JUICIO ORDINARIO EN  
PARTICULAR:**

Normalmente un juicio termina cuando se dicta sentencia que necesariamente le pone fin al mismo.

**1.7.5.1.1. SENTENCIA:**

Es aquel acto del órgano jurisdiccional, en que éste emite su juicio sobre la conformidad o inconvformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y en consecuencia actúa o se niega a actuar dicha pretensión. 7

Sentencia es el acto con el cual el juez cumple la obligación derivada de la demanda judicial.<sup>8</sup>

-----  
7. Valle Campos de Fernández, María Avelina. Tesis de Abogado y Notario. Acertamientos que inciden en la Sucesión Procesal Dentro del Juicio Ordinario Individual, 1991. Guatemala, USAC. PP. 48.

8. Ibidem. PP. 48.

En conclusión podemos decir que la sentencia es en general la resolución que dicta el Juez de Trabajo y Previsión Social en la que se pronuncia sobre la pretensión del actor, o sea la resolución que decide el asunto principal después de agotados los trámites del proceso.

En lo que al juicio ordinario de trabajo se refiere, la sentencia es el modo normal de finalizar el mismo, después de realizadas todas las diligencias ordenadas por el Código de Trabajo, en especial las audiencias, sin que se haya realizado algún acto que pueda terminarlo.

#### **1.7.5.2. FORMA ANORMAL DE TERMINAR EL JUICIO ORDINARIO EN PARTICULAR:**

La forma anormal o excepcional de terminar un juicio ordinario de trabajo en particular, es la distinta a la sentencia, éstas pueden ser la Conciliación o el Desistimiento.

##### **1.7.5.2.1. LA CONCILIACION:**

La conciliación es una forma de finalizar el juicio ordinario de trabajo, regulado en el párrafo segundo del artículo 340 del Código de Trabajo, el que preceptúa: Contestada la demanda y la reconvenición en su caso, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes 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.

*Se dá hasta en esta etapa del proceso cuando ya han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión, hasta antes de dictarse sentencia.*

*Para que la conciliación sea una forma efectiva de finalizar el juicio, es necesario que la misma se dé entre las partes en forma total, pues de lo contrario siempre continuará el juicio sobre las reclamaciones no aceptadas, según lo establece el artículo 341 del Código de Trabajo.*

#### **1.7.5.2.2. EL DESISTIMIENTO:**

*Para ésta institución aplicamos el artículo 326 del Código de Trabajo que indica: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene éste Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Por lo que el desistimiento en lo laboral es igual que en la rama Procesal Civil, pudiendo ser total o parcial y para aprobarse no es necesaria la conformidad de la otra parte, esto se observa cuando el trabajador presenta el escrito y el juez sin más trámite declara con lugar si reúne los requisitos legales se archiva y se dá por terminado el juicio. Se dice que es una de las formas anormales de terminar el juicio, porque puede darse cuando extrajudicialmente se ha conciliado sobre las prestaciones laborales reclamadas en la demanda o simplemente cuando la parte actora decide no proseguir el juicio.*

*El desistimiento generalmente es por conciliación extrajudicial, pero en realidad puede darse aún sin pago, cuando el actor desiste porque el juicio se vuelve largo, se pierde confianza en la imparcialidad del juzgador o por cualquier otra causa que le imposibilite proseguir con el mismo, decidiendo darlo por terminado. El trabajador que desiste de un juicio queda imposibilitado para renovarlo en el futuro por la misma causa y supone la renuncia expresa del derecho respectivo.*

## CAPITULO II

### GENERALIDADES SOBRE LOS PRINCIPIOS EXCLUSIVOS QUE INFORMAN EL PROCESO LABORAL.

Al referirme sobre los principios que informan el proceso ordinario laboral, lo haré, tomando en cuenta que constituyen los fundamentos, valores y postulados que guían el procedimiento laboral, sobre los cuales se edifican las normas procesales que lo rigen y que se encuentran desarrollados en el Código de Trabajo; entre los más importantes tenemos:

**2.1. PRINCIPIO DE INICIATIVA PROCESAL:** Este principio se manifiesta con la interposición de la demanda, ya que el juez no puede iniciar el proceso sin la interposición de la misma, por lo cual es a las partes a quienes compete la iniciación del proceso a través de la interposición de la demanda por el actor; en esta materia rige plenamente este principio, aunque se ve atenuado en lo contemplado por el artículo 419 del Código de Trabajo. Siendo en consecuencia el principio de iniciativa procesal, el primer momento de manifestación del principio dispositivo, del cual se ve plenamente informado nuestro derecho procesal, aunque como ya se señalara, se ve en cierta forma atenuado al ordenar la ley, que el Juez de Trabajo debe dictar resolución

mandando se instruya la averiguación que corresponda, en los procedimientos de faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.

**2.2. PRINCIPIO DE INMEDIACION:** Consiste en el contacto directo y personal del juez con las partes, con las demás personas y cosas que intervienen en el proceso; concretamente se refiere a la permanencia obligatoria del juez en las audiencias y tome personalmente todas las impresiones que las mismas puedan aportar. Este principio se relaciona estrechamente con la oralidad de que también se encuentra informado nuestro Derecho Procesal del Trabajo. Además es un mandato que nuestra Ley del Organismo Judicial contempla en su artículo 68 que establece: **OBLIGACIONES PERSONALES DE LOS JUECES:** Los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. También está contemplado en el artículo 321 del Código de Trabajo que dice: Es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. En realidad este es un principio formal que exige la ley pero que en la práctica no se realiza, pues las audiencias son substanciadas por el oficial de trámite y solo cuando es estrictamente necesario hace acto de presencia el juez; esto sucede con más frecuencia y con mayor razón en los Juzgados de Primera Instancia del interior de la República que conocen de

los juicios de todas las materias, en donde al juez le es humanamente imposible presenciar todas las diligencias. Como consecuencia de ello, se derivan enormes injusticias porque los titulares de dichas judicaturas no tienen especialidad en ésta materia y lejos de crear tribunales especializados, se corre el grave peligro en la mala administración de la justicia.

**2.3. PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD:** Este principio se manifiesta en la actividad del juzgador para mantener en marcha el proceso a través del impulso de oficio. El juez no necesita solicitud de parte para dictar ciertas providencias que hacen avanzar el proceso.

El artículo 321 del Código de Trabajo establece: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es actuado e impulsado de oficio. Así mismo el artículo 285 de la misma ley preceptúa que: Solicitada su intervención deben actuar de oficio. De las normas jurídicas citadas, se desprende que en el juicio laboral no existe ni puede operar el abandono ni la caducidad de la instancia.

**2.4. PRINCIPIO DE ECONOMIA:** Este principio tiene fundamento en el artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial que dice: La justicia es gratuita e igual para todos. Se justifica este principio, pues el Estado tiene

particular interés en que a todos sus habitantes se les administre justicia. Manifestándose este principio en el proceso de trabajo en los siguientes aspectos: a) simplificación de las formas del debate: juicios orales; b) limitación de recursos: inapelabilidad de las sentencias de menor cuantía; c) no auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, aceptación por el tribunal de mandatos judiciales acreditados en una simple carta-poder cuando la cuantía del litigio no exceda de trescientos quetzales; d) tribunales especiales: creación de los juzgados privativos de trabajo.

El Dr. Aguirre Godoy a este respecto dice que este precepto hermoso de gratuidad en el impartimiento de la justicia, se quiebra en la realidad por lo dispendioso que resultan los procesos y los gastos que las partes deben sufragar para llevarlo a término.<sup>9</sup> Por eso, es tarea importante la del legislador en el sentido de simplificar los procedimientos. El artículo 11 del Código de Trabajo dice: Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este

---

9. Mario Aguirre Godoy. *Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Centro editorial vils. Guatemala C. A. pp. 269.



*Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social. Aunque estén exentos estos actos jurídicos de los impuestos respectivos, siempre resultan dispendiosos los juicios de trabajo, puesto que en la realidad los procesos son tardados incluso más que un ordinario en materia civil, por lo que las partes incurren en gastos y el único afectado en este sentido es el trabajador debido a la indiscutible desigualdad económica existente y la urgencia de satisfacer sus necesidades vitales y las de su familia, conciliando obligatoriamente con el patrono sin tomar en cuenta los derechos irrenunciables que la ley le concede.*

**2.5. PRINCIPIO DE ORALIDAD:** *Por este principio la sustanciación del proceso debe hacerse en forma oral, ya que nuestro juicio laboral se desarrolla mediante audiencias y coadyuva con los principios de concentración e inmediación procesal. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral.*

*En nuestra legislación laboral se reconoce plenamente el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los artículos: 321 y 322 del Código de Trabajo. El primero de los artículos citados dice: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es*

oral... Y el artículo 322 establece: Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito acompañando las copias necesarias. Este principio no se respeta del todo en los tribunales de trabajo y el proceso se aferra a la escritura más que lo debido.

**2.6. PRINCIPIO DE CONCENTRACION:** Según este principio, deben reunirse o concentrarse la mayor cantidad de actos en una sola o en muy pocas audiencias. Nuestro Derecho de Trabajo se ve informado de dicho principio en los artículos: 335, 340, 342 y 346 del Código de Trabajo, que dicen: Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle. Planteada la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar. Contestada la demanda y la reconvencción 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.*

*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 se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Previamente a contestar la demanda o la reconvenición, 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 de segunda instancia... Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal*

*Como puede verse, de conformidad a los artículos*

*citados, nuestra disciplina jurídica está plenamente informada del principio de concentración, el que además, tiene estrecha vinculación con los principios de oralidad, inmediación, economía y con el principio de impulso procesal de oficio que como ya analizamos recoge nuestro proceso ordinario laboral.*

**2.7. PRINCIPIO TUTELAR:** Este principio que básicamente informa el Derecho de Trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, como es el de proteger a la clase trabajadora, estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, brindándole una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.

El Lic. López Larrave en su trabajo de tesis dice: podría arguirse que no deja de resultar contradictorio, pues como podría argumentarse que, en nuestro derecho procesal rija el principio de igualdad y luego se afirme que dentro del proceso se está tutelando a una de las partes. Considera que lo que trata este principio es equiparar a las partes otorgándole una tutela preferente al litigante débil que no puede esperar la prolongación indefinida del juicio y que tampoco puede pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica, mientras que la otra parte si lo puede hacer; y una vez equiparadas las partes si es posible hablar de igualdad de derechos,

de oportunidades y ejercicio de defensa en juicio.<sup>10</sup>

Este principio se encuentra expresamente contenido en el Considerando IV inciso a del Código de Trabajo, también en el artículo 17 de la misma ley y preceptúa que: para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Este principio tutelar también se manifiesta en las normas procesales contenidas en el Código de Trabajo.

2.8. **PRINCIPIO DE SENCILLEZ:** Este principio informa ampliamente nuestro proceso laboral y se expresa claramente en el Considerando V del Código de Trabajo al establecer: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la

-----  
10. *Lopez Larrave. Op. Cit. PP. 35.*

*aplicación de la legislación laboral.*

*El juicio laboral como todo proceso, establece una serie de formas que garantizan la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero en el nuestro, éstas son las estrictamente necesarias e indispensables que permiten la realización de sus fines.*

**2.8.1. LA FORMALIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL;** *El principio formalista se da en el proceso laboral pero en forma mínima, ya que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales; que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero que este principio no es característico del proceso de trabajo nuestro. El proceso de trabajo tiene formas para llegar a sus fines, pero como dije inicialmente esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.*

**2.8.2. LA INFORMALIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL:** *La informalidad en el juicio ordinario laboral consiste en que sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Nuestro Código de Trabajo está reproducido en la acertada opinión de que el*

Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal. Como ejemplo claro de la sencillez de que se ve informado nuestro proceso laboral se encuentran entre otros: Los litigantes no están obligados a fundamentar el derecho en que fundan sus pretensiones, ni es necesario la cita de ley; no es obligada la asesoría de profesionales del derecho; en los asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales, el trabajador puede hacerse asesorar por los dirigentes sindicales, o por estudiantes de las universidades que legalmente funcionan en la República, que ya aprobaron los cursos correspondientes a Derecho de Trabajo; pueden hacerse directamente ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social gestiones en forma oral, para lo cual, éstos están obligados a levantar las correspondientes actas con copia para los efectos notificables; la demanda puede presentarse oralmente, etc.. En conclusión podemos decir, que nuestro Derecho Procesal del Trabajo está plenamente informado del principio de sencillez, por lo que los tribunales privativos de trabajo deben tener muy en cuenta la letra y espíritu de dicha ley al tramitar y resolver conflictos laborales, con el objeto de no entorpecer los procesos.

**2.9. PRINCIPIO DE ADQUISICION:** Este principio consiste en

la actividad desplegada por las partes, principalmente en materia de prueba documental, en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes; es decir, los resultados de la prueba no están limitados a quién los aporta, sino que se despersonaliza y lo mismo prueban a favor o en contra de quién incorpora el material probatorio. En síntesis este principio gobierna nuestro proceso laboral, que expresamente está contenido en el artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil último párrafo que dice: El documento que una de las partes presenta como prueba, siempre probará en su contra. Esto es en atención que dicha ley es supletorio de las leyes de trabajo según el artículo 326 del Código de Trabajo y porque el artículo 361 de la misma ley dispone que la valoración documental se haga bajo los cánones del Derecho Procesal Civil.

**2.10. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA:** Nuestra legislación procesal en materia de trabajo, acepta la flexibilidad en la apreciación de la prueba y sobre la cual están de acuerdo la mayoría de procesalistas de trabajo al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada, adoptando el sistema de apreciación de la prueba en conciencia, al que Trueba Urbina la denomina como el principio rector, ya que considera que



es una función social tendiente a hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes. 11

Este principio se encuentra reconocido por el artículo 361 del Código de Trabajo al disponer: La prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

El Lic. López Larrave, en su trabajo de tesis, acertadamente indica que este artículo fue modificado y desnaturalizado en la reforma hecha al mismo al establecer: Salvo disposición expresa en éste Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil...12. Es de hacer notar que pese a que en dicho artículo ciertos medios de prueba deben estimarse conforme a las reglas del Derecho Común, todavía puede considerarse, aunque tímidamente, que en nuestra disciplina el principio de flexibilidad informa nuestro derecho procesal del trabajo; ya que a excepción

- 
11. Trueta Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* Editorial Porrúa, S. A. México, Tercera Edición, 1978. pp. 426.
  12. López Larrave. *Op. Cit.* pp. 38.

*de los medios de prueba indicados, el juez todavía puede haciendo acopio de la equidad y justicia, apreciar cierta prueba en conciencia.*

*Considero que estos son los principios más importantes en que se fundamenta nuestro juicio ordinario laboral; si se hiciera aplicación correcta de los mismos se obtendría un verdadero proceso laboral y se desplegaría la buena fe y lealtad de los litigantes, como consecuencia positiva no se tendrían que suscribir y aceptar convenios que lesionen los intereses de la clase trabajadora en la fase de la conciliación.*

### CAPITULO III

#### 3. CONSIDERACIONES SOBRE LOS CONVENIOS ILEGALES.

##### 3.1. LA EXISTENCIA DE LA CONCILIACION COMO CAUSA PRECEDENTE A LA SUSCRIPCION DE CONVENIOS DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO:

En términos generales, la conciliación es un convenio, o conformidad que de común acuerdo arriban las partes y que sirve para evitar se prolongue la discusión o desaveniencia en un conflicto de intereses. No es necesariamente anterior al pleito, sino puede entonces, ser simultánea o incluso dentro del litigio. La conciliación laboral en nuestra disciplina jurídica se manifiesta en dos formas distintas: dentro del Derecho Colectivo y dentro del Derecho Individual, éste último es el que nos interesa. El Lic. López Larrave afirma sin temor a equivocaciones que el instituto de la conciliación es típico del proceso de trabajo, sino por su exclusividad, sí por la importancia que reviste y por los fecundos frutos que a diario produce. 13\*

El autor Trueba Urbina define la conciliación como la aveniencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito

13. López Larrave. Op. Cit. PP. 43.

contra la otra. 14\*

Muchos autores identifican la conciliación con la transacción, que es propia del derecho civil y su fundamento jurídico lo constituye en esencia la de ser un contrato, por medio de la cual las partes no solo previenen un conflicto sino que implica la renuncia recíproca de derechos. Nuestro Código Civil, estipula en su artículo 2,151: La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigio, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiado. Mientras que la conciliación es simplemente un procedimiento de avenimiento entre las partes.

En el derecho individual de trabajo, los conflictos se dan entre las partes que forman la relación laboral y son esencialmente de carácter jurídico, ya por el incumplimiento de la ley, del contrato ó de la relación laboral. Los órganos a quienes se somete el conocimiento de tales controversias son los tribunales privativos de la judicatura laboral; se substancia por el juicio ordinario laboral en forma predominantemente oral.

En nuestro medio la conciliación laboral, en los juicios individuales de trabajo, es una etapa obligada que el juez necesariamente tiene que proponer a las partes para tratar el

14. Trueba Urbina. Op. Cit. PP. 190.

avvenimiento de las mismas.

### **3.2. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL:**

Su importancia radica en que por medio de esta institución, se evitan los trámites normales que tiene que sufrir el proceso para llegar a una sentencia; esta imperatividad de tratar de avenir a las partes la encontramos en primer lugar en la Constitución Política de la República, primer párrafo del artículo 103 que dice: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. En forma similar está contemplado en el sexto considerando del Código de Trabajo al establecer: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes"; y se encuentra desarrollado en el artículo 340 de la misma ley en su segundo párrafo que dice: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes 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 se puede apreciar, nuestro ordenamiento contempla a la

*conciliación como una fase obligada en el proceso laboral, para evitar un pleito entre las partes que discuten acerca de sus derechos y pretensiones y en consecuencia, evitar se prolonguen los conflictos y que tengan por resultado la promoción del correspondiente juicio hasta su sentencia.*

### **3.3. CLASES DE CONCILIACION:**

*La conciliación puede tener lugar en forma directa y extrajudicialmente, sea o no con la concurrencia de notario, ante las autoridades administrativas o bien ante las autoridades judiciales.*

#### **3.3.1. CONCILIACION DIRECTA:**

*Esta es la que se realiza entre patronos y trabajadores sin la intervención de autoridad alguna, técnicamente es una autocomposición.*

*El VI Considerando del Decreto 1,441 del Congreso de la República establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, de donde se colige que la ley permite la conciliación o autocomposición entre patronos y trabajadores en forma directa sin la intervención de las autoridades. En la práctica a nadie*

escapa que esta clase de conciliación se da y con mucha frecuencia; considero que si la ley no lo contempla expresamente, se debe a que los ciudadanos están en libertad de hacer todo lo que la ley no prohíbe y que, si las partes concienten en un arreglo directo, lo hacen porque realmente no existe conflicto alguno entre ellos y por lo tanto no ha sido requerida la intervención de las autoridades de trabajo correspondientes; pero dada la naturaleza del carácter tutelar del Derecho de Trabajo, estimo que esta clase de conciliación debiera estar sometida al aval de las correspondientes autoridades administrativas de trabajo en atención al artículo 106 de la Constitución Política de la República y el artículo 12 del Código de Trabajo que regulan la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos que las leyes otorgan al trabajador; consideración que también hago en abono en la eventual preparación y desconocimiento de la ley por parte del trabajador y a su limitada capacidad económica para hacerse asesorar por un profesional del derecho versado en la materia, pues en la realidad ocurren arreglos en las cuales el trabajador ha sido flagrantemente perjudicado, quedando sin ningún recurso a revisar dicho acto al haber otorgado el correspondiente finiquito a su expatrono. Estas situaciones se producen por diferentes causas como por ejemplo: lo dispendioso que son los procesos laborales judiciales; el desinterés que las autoridades administrativas ponen en la solución del caso y en especial la falta de fiscalización de los convenios aprobados por los

juzgadores de trabajo y previsión social, además de no existir sanciones de tipo económico para el juez que apruebe dichos convenios.

### **3.3.2. LA CONCILIACION ANTE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO:**

Este tipo de conciliación se dá tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo de trabajo; en el primero en el caso de despido, ya sea en forma directa o en forma indirecta; en el segundo caso por asuntos en los que las organizaciones sindicales o comités ad-hoc deseen resolver sus diferencias. En el primer caso el trabajador con el objeto de interrumpir la prescripción, acude ante las correspondientes autoridades de trabajo y previsión social a exponer su denuncia en contra de la actitud asumida por el patrono; estas autoridades oyen previamente al trabajador, luego citan al patrono para tratar de arreglar conciliatoriamente las divergencias surgidas entre ambos, para lo cual se deja constancia de las actuaciones por actas que levantan en estos casos los respectivos Inspectores de Trabajo y Previsión Social. La ley indica que todo arreglo que se suscribe ante los indicados inspectores deben ser aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Sub-Inspector General de Trabajo, constituyendo dichos documentos títulos ejecutivos ante los juzgados de trabajo y previsión social, para el caso de incumplimiento de lo



acordado por las partes en dichos convenios.

La conciliación que se realiza ante las autoridades administrativas de trabajo, reviste particular importancia, dada que la misma se realiza ante quienes se presume el conocimiento de los principios que animan al derecho de trabajo y que procurarán proteger a la parte que necesita tutela en las relaciones laborales, por lo que es de esperar que las personas que actúan como Inspectores de Trabajo, lo hagan con entero apego a la ley y conscientes de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social otorgan a los trabajadores. Lo ideal sería que los Inspectores de Trabajo fuesen personas especializadas en materia laboral para evitar la desnaturalización de la conciliación y que además hubiesen sanciones de tipo económico para los mismos que suscriban convenios donde se disminuyan, renuncien o tergiversen los derechos de los trabajadores; pero al analizar dicha institución nos damos cuenta que es una de las tantas instituciones del Estado donde se ha generalizado la corrupción, aún más en el área rural donde patronos e inspectores trabajan de común acuerdo en contra de los intereses de los trabajadores, por lo que considero es mejor no agotar la vía administrativa y acudir directamente a la vía judicial.

### **3.3.3. CONCILIACION ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES:**

*La conciliación ante las autoridades judiciales competentes, es mas que todo una fase procesal obligatoria que debe intentarse en el momento oportuno que la ley señala en el párrafo segundo del artículo 340 del Código de Trabajo, su carácter eminentemente procesal le dá plena validéz y certeza de que se realice tomando en consideración los derechos irrenunciables del trabajador, ya que éste, por su indiscutible desigualdad económica, necesita una justa solución del conflicto frente a su patrono; por tanto, ésta conciliación constituye un acto procesal obligatorio y se lleva a cabo por las partes solas o en presencia de sus asesores ante el juez de trabajo respectivo.*

*En la fase procesal indicada, el juez tratará de avenir a las partes después de la contestación de la demanda y de la reconvencción si la hubiere. Considero que el momento en que debe intentarse la conciliación resulta apropiado, ya que, la realización de los actos previos a la misma, proporciona elementos de juicio al juez, para proponer a las partes la solución del caso.*

*El juez debe estar plenamente consciente de los principios ideológicos en que se fundamenta nuestro Código de Trabajo al llevar a cabo dicho acto procesal, debe tener cuidado que el mismo no constituya una renuncia, disminución*

o tergiversación de los derechos que el propio Código confiere al trabajador, pues en la práctica como quedó señalado, se dan casos que la conciliación constituye una flagrante entrega de los derechos del trabajador, por el desconocimiento de los mismos reconocidos en la ley, concretamente en lo preceptuado en el artículo 12 del Código de Trabajo ya citado, que expresamente priva de eficacia jurídica a todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de tales derechos. De conformidad con dicho artículo, debe tomarse en cuenta al realizar el acto de la conciliación los derechos que el trabajador tiene reconocidos ya por disposición de la ley; el juez no debe tratar, a través del mismo, la cómoda solución del conflicto sino el avenimiento justo, sin el sacrificio de los derechos reconocidos al trabajador como consecuencia del contrato o relación de trabajo. En todo caso el trabajador puede renunciar o disminuir equitativamente aquellas reclamaciones que son materia de debate y que serán motivo precisamente de la sentencia. En efecto, si se creyere que los trabajadores en ningún momento deben ceder en sus reclamaciones, esta etapa procesal del avenimiento negaría en toda su amplitud el carácter conciliatorio proclamado por las leyes de trabajo.

Al respecto el Lic. López Larrave es participe al apuntar: "Lo que si es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el artículo 340 del Código en relación

con el artículo 12 del mismo cuerpo legal y el 106 constitucional, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y los segundos susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez. 15\* Para aclarar más sobre lo expuesto, el Lic. López Larrave nos cita el siguiente ejemplo: "Un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la Inspección General de Trabajo que no había despido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto". En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre los mismos tiene derechos reconocidos, pero sí puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho. 16\*

Considero que la conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo y los artículos citados establecen de que forma pueden ser los convenios; lo que me parece importante es la creación de condiciones, promover y aportar soluciones para que en los

15. López Larrave. Op. Cit. PP. 97.

16. Ibidem. PP. 98.

juzgados de trabajo y previsión social no se aprueben convenios ilegales, así como determinar los alcances, validéz y efectos económico-sociales de los mismos y en la medida de lo posible evitar la desnaturalización de la conciliación.

#### **3.4. LA DESNATURALIZACION DE LA CONCILIACION DENTRO DE LOS CONVENIOS APROBADOS POR LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:**

En la mayoría de los casos en la práctica, la conciliación se ve un tanto desnaturalizada, porque los juzgadores no tratan el avenimiento con el debido celo que la propia ley establece, de no contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones legales; llegándose al caso de aceptar conciliaciones que exageradamente constituyen una entrega de los derechos irrenunciables de los trabajadores, burlándose en tal forma de otros preceptos legales como aquellos que estipula el artículo 12 del Código de Trabajo al establecer: "Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, 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, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. En la práctica

se dan a menudo casos en que la conciliación constituye una fórmula para arrebatarse al trabajador sus derechos.

Esta institución está plenamente identificada con nuestra disciplina jurídica, pero debe dársele el lugar que le corresponde para que rinda los frutos deseados en bien de los estratos que conforman las relaciones de producción y en consecuencia, redunde en beneficio de la sociedad guatemalteca. Los trabajadores sienten la necesidad de conciliar por lo imperioso que resulta satisfacer sus necesidades vitales, debido a lo retardado de la justicia y la incertidumbre en la declaración final del juicio, ya que depende del material probatorio que al proceso se aporte y de la correcta valoración del mismo; todo ello hace que el trabajador acepte conciliaciones que en su mayoría no satisfacen sus necesidades plenamente pero que de alguna forma alivian sus males. En los juzgados de trabajo y previsión social, más que un avenimiento entre las partes, utilizan la conciliación como una forma de descargarse de trabajo, aprobando cualquier ofrecimiento que el patrono haga al trabajador sin importarles los derechos irrenunciables de éste último. En tal sentido la conciliación constituye una fuente de los convenios ilegales que se suscriben entre patronos y trabajadores y el titular de la judicatura privativa de trabajo sin importarles el contenido del mismo simplemente los aprueba. Por lo que es necesario crear o fortalecer sanciones contra estos juzgadores con el objeto de

crear interés en los mismos para que verifiquen por los medios a su alcance que lo que aprueban además de reunir los requisitos legales, sea lo que efectivamente le corresponde al trabajador y que realmente haya recibido, ya que en la mayoría de las veces, el trabajador recibe una cantidad mínima de las prestaciones que le corresponden y suscriben el convenio por una cantidad mayor, dándole una apariencia justa o cubriéndose las espaldas el patrono con el objeto de que el trabajador no promueva una nueva demanda por la diferencia de las prestaciones no recibidas que fue reclamada inicialmente.

**3.5. SANCIONES QUE SE DEBEN FORTALECER O IMPULSAR CONTRA LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PARA EVITAR LA INCERTIDUMBRE DEL JUICIO LABORAL Y POR ENDE DE LA CONCILIACION:**

Como quedó analizado, el aparato de justicia del país es deficiente, las mismas autoridades de trabajo reconocen la existencia de deficiencias en la justicia que involucra las relaciones entre patronos y trabajadores. Nuestras leyes tanto sustantivas como adjetivas establecen claramente el deber de los jueces y de las autoridades administrativas al resolver asuntos sometidos a su conocimiento, con prontitud y celeridad y dentro de los plazos establecidos, cuestión que no es respetada reiteradamente por los titulares de dichas judicaturas, por lo que considero necesario fortalecer las

*sanciones existentes en nuestras leyes laborales.*

*Estas sanciones de tipo disciplinario podrían ser:*

- 1. **MULTA:** consistente en la imposición del pago de una cantidad de dinero que deberá ser proporcional al salario del funcionario judicial y por un monto no mayor de CUATRO MIL QUETZALES, al juez que apruebe un convenio lesivo al trabajador la primera vez.*
  
- 2. **SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO** para el juez que apruebe un convenio no ajustada a la realidad. Consiste en la separación temporal del juez del ejercicio del cargo, hasta un máximo de treinta días en un año la segunda vez.*
  
- 3. **DESTITUCION:** que consiste en la separación definitiva del juez de su cargo, originada por la reiterada aprobación de convenios lesivos para el trabajador, porque con ello demuestra su falta de especialización en Derecho de Trabajo y la no aplicación de los principios que informan dicha disciplina jurídica, especialmente la tutelaridad de las leyes laborales. En los casos anteriores es sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurra.*

*La Constitución Política de la República, es clara en senalar que los jueces son independientes en el ejercicio de*



*sus funciones, pero que están sujetos a la misma Constitución y a las demás leyes al dictar sus resoluciones; y los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, el derecho al trabajo, la tutelaridad de las leyes de trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, son garantías constitucionales que los jueces deben tener presente y tomarlos en cuenta al aprobar los convenios suscritos entre patronos y trabajadores para que no incurran en responsabilidad alguna. Considero que al fortalecer las sanciones contra los juzgadores que violan la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora, en ningún momento viola el principio constitucional de independencia en el ejercicio de sus funciones, sino que mas bien serian los medios efectivos de que el Estado se vale para reaccionar contra la inobservancia y aplicación tanto del Derecho Objetivo como del Derecho Adjetivo y que tiene por objeto remediar la transgresión, violación e inejecución del precepto jurídico, ya que los encargados de aplicar la ley no siempre lo hacen como debiera ser, existiendo situaciones de menor o mayor relevancia en que por error, falta de conocimiento en la materia o por mala fe se actúa en forma diferente, siendo necesario fortalecer ciertos tipos de sanciones como medios de control directo contra estos funcionarios judiciales.*

### **3.6. EFECTOS ECONOMICO-SOCIALES DE LOS CONVENIOS ILEGALES:**

*Los efectos económicos y sociales que producen los convenios suscritos entre el patrono y el trabajador que no llenan los requisitos legales, hacen que el trabajador no pase de la condición de pobreza en que vive al no tomar en cuenta primordialmente su situación dentro del proceso ni se determina el grado de posibilidad del fallo a su favor y sus necesidades económico-sociales, ya que no se trata de evitar la aprobación de aquellos arreglos en que los derechos del mismo, se ven notablemente disminuídos, renunciados o tergiversados, aún más cuando lo que se reclama es una cantidad bastante considerable. Otro de los efectos es que los trabajadores dejan de creer en la justicia laboral ya que constatemente ven atropellados sus derechos sin que se haga algo al respecto. A pesar de que la Ley de Responsabilidades es clara en señalar que todo empleado o funcionario público será responsable conforme a las leyes, por las infracciones u omisiones en que incurra en el desempeño de su cargo, en muy raras ocasiones se deducen responsabilidades por este tipo de actos a dichos funcionarios judiciales, lo que trae como consecuencia que los trabajadores no crean en la justicia laboral.*

### 3.7. ORGANISMO FISCALIZADOR DE LAS SANCIONES:

Es responsabilidad del Estado, hacer que el Derecho de Trabajo sea efectivamente un Derecho Tutelar de los trabajadores y que esto impere en los juzgados de trabajo y previsión social. Para que se apliquen las sanciones contra los jueces de trabajo y previsión social que aprueben convenios lesivos a la clase trabajadora, considero necesario la creación de un órgano que fiscalice la aplicación de dichas sanciones, con el objeto de que no queden como normas vigentes no positivas las mismas, como sucede actualmente con las pocas que existen. De todos es sabido la existencia y funciones de la Supervisión de Tribunales, pero también todos sabemos que dicha supervisión en muy raras ocasiones ejerce las funciones que legalmente le corresponde, a no ser que el perjudicado tenga alguna influencia en alguna de las entidades gubernamentales, cuestión muy difícil para el simple trabajador asalariado.

La fiscalización como se comprende, es una actividad que se realiza con el objeto de comprobar el cumplimiento del ejercicio de una actividad realizada por otro en el desempeño de sus funciones; no significa que instituciones como la conciliación sean abolidas, sino que deben ser objeto de fiscalización cuando sea demasiado desproporcional con las pretensiones del trabajador, cuidando que los derechos irrenunciables de éste no sean vulnerados, pudiéndose

*conciliar solamente sobre las horas extras, ventajas económicas y no sobre los demás derechos.*

*Considero que la fiscalización bien la podría realizar la Inspección General de Trabajo, ya que según el artículo 278 del Código de Trabajo, señala que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes..., por lo que en caso de que el juez de trabajo y previsión social, apruebe un convenio lesivo para el trabajador, la fiscalización le correspondería a dicha institución administrativa, y si este no reúne los requisitos legales, formule la denuncia respectiva. Para que este se lleve a cabo, es necesario poner en vigencia un artículo que obligue a la Inspección General de Trabajo a poder intervenir en los juicios que finalicen en un convenio ya sea este judicial o extrajudicial, lógicamente aprobado por el juez de trabajo, pues solo a través de la fiscalización se tutelarían los derechos establecidos en favor del trabajador y éste tendría seguridad de que se le pagarían sus prestaciones que contienen derechos irrenunciables adquiridos. El ejercicio de la fiscalización de los convenios aprobados por los jueces de trabajo y previsión social podría provocar su nulidad, puesto que al ser suscritos en contravención a las leyes de trabajo que lo regulan, si se llegara a determinar que se suscribió con infracción o bien se incurrió en delito podría*

*anularse o reanudarse el juicio y, así se cumpliría por parte del juez de trabajo con los principios inspiradores del Derecho Procesal de Trabajo, puesto que el juzgador estaría en contacto directo con el proceso y con las partes.*

## CAPITULO IV

En el presente capítulo me propongo analizar una encuesta realizada a profesionales del derecho versados en el área laboral que contiene el criterio de los mismos en relación al propósito de la conciliación y a la desnaturalización que se la ha dado a ésta institución dentro de los convenios aprobados por los jueces de trabajo y previsión social en los juicios ordinarios de trabajo y de las posibles sanciones que se deben fortalecer o impulsar contra estos funcionarios judiciales que aprueben convenios que lesionen los intereses de los trabajadores.

### 4.1. PRESENTACION:

Dentro del plan de trabajo para la realización de la presente investigación de tesis, me propuse realizar ésta encuesta con el objeto de determinar el propósito de la conciliación y algunas de las situaciones que podrían ser la causa que ha desnaturalizado ésta institución tan importante en nuestro ordenamiento jurídico laboral, que motiva el arreglo entre las partes, ya sea en forma directa o ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo, antes que proseguir sus reclamaciones ante el juez privativo de la materia, evitando que éste por medio de la sentencia le ponga fin a la controversia planteada. Esta encuesta va dirigida específicamente a profesionales del derecho con amplio

conocimiento en el área de trabajo, porque son ellos quienes con mayor frecuencia tienen contacto directo con instituciones como la conciliación y son ellos quienes con amplio criterio nos informan cómo en la práctica a dicha institución le han dado otro propósito, desnaturalizándola completamente. También trato de determinar el porqué los jueces de trabajo y previsión social frecuentemente aprueban convenios lesivos a los intereses de los trabajadores, sin tomar en cuenta los derechos irrenunciables de éstos y sus perjudiciales consecuencias. De manera que el propósito de la presente investigación es el aporte de soluciones consistentes en que se haga posible la aplicación efectiva del Derecho de Trabajo y en consecuencia contribuir en algo a la dignificación de los trabajadores y a la mejor distribución de la riqueza y con ello de alguna forma a eliminar la impunidad social, esto es la lesión a la clase trabajadora.

La presente encuesta se realizó a profesionales del derecho especializados o con amplio conocimiento en el área laboral, sobre un total de veinte profesionales con las calidades antes referidas y cuyos resultados se describirán mas adelante.

**4.2. BOLETA DE ENCUESTA:**

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

**Encuesta sobre tesis: "Posibles sanciones a los jueces de trabajo y previsión social que violen la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora".**

**En las preguntas que aparecen a continuación, deberá responderse colocando en los espacios en blanco con una X en la opción que estime correcta según su criterio.**

**1. Considera usted que el propósito en la conciliación es evitar el desarrollo completo del proceso?**

**SI                                      EN PARTE                                      NO  
PORQUE?**

**2. Considera usted que, la falta de sanciones drásticas contra los jueces de trabajo y previsión social, es la consecuencia de que se aprueben frecuentemente convenios lesivos a la clase trabajadora?**

**SI                                      EN PARTE                                      NO  
PORQUE?**

**3. Considera usted que, en la fase de conciliación dentro del Juicio Ordinario Laboral; los trabajadores tienen**



*oportunidad de conciliar en un plano de igualdad con el patrono?*

*SI                                      EN PARTE                                      NO*

*PORQUE?*

- 4. Considera usted que, los Jueces de Trabajo y Previsión Social, al aprobar los convenios suscritos entre patronos y trabajadores, toman en cuenta los derechos irrenunciables de éstos últimos?*

*SI                                      EN PARTE                                      NO*

*PORQUE?*

- 5. Considera usted que, si las sanciones contra los Jueces de Trabajo y Previsión Social fueran eficaces y hubiese una efectiva fiscalización de las mismas, se respetáran los derechos irrenunciables del trabajador al aprobar los convenios y que estos sean verdaderamente justos?*

*SI                                      EN PARTE                                      NO*

*PORQUE?*

- 6. Considera usted que, para que se apliquen y sean eficaces las sanciones contra los Jueces de Trabajo y Previsión Social, deben ser fiscalizados por un ente ajeno al Organismo Judicial?*

*SI                                      EN PARTE                                      NO*

*PORQUE?*

7. *Para evitar la desnaturalización de la conciliación judicial, será necesario crear un ente fiscalizador de las mismas o acudir a la Supervisión de Tribunales?*

SI

EN PARTE

NO

PORQUE?

8. *Considera usted que, si existiera control sobre las conciliaciones y por ende de los convenios aprobados por los funcionarios judiciales, los mismos se convertirían en el instrumento que representaría el carácter tutelar que inspiran las normas de trabajo, evitando así la infracción a los derechos de los trabajadores?*

SI

EN PARTE

NO

PORQUE?

9. *Será que los efectos económicos y sociales que producen los convenios suscritos entre el trabajador y el patrono que no llenan los requisitos legales, hacen que el trabajador no pase de la condición de pobreza en que vive y jurídicamente crea responsabilidad para el funcionario judicial que lo aprueba?*

SI

EN PARTE

NO

PORQUE?

10. *Considera usted que las sanciones de tipo económico, la suspensión sin goce de salario y la destitución, serían las más efectivas contra los Jueces de Trabajo y*

*Previsión Social que violan la ley al aprobar convenios que lesionan los intereses de la clase trabajadora?*

*SI*

*EN PARTE*

*NO*

*PORQUE?*

#### **4.3. EVALUACION:**

##### **MUESTREO SOBRE ENCUESTA:**

*Para completar la presente investigación, se realizó la encuesta en referencia, y la misma se practicó a veinte profesionales del derecho versados en Derecho de Trabajo, número que considero suficiente para los fines propuestos ya que la misma se efectuó a profesionales con amplio conocimiento en la materia respectiva.*

*La primera pregunta, se refiere a que si el propósito de la conciliación es evitar el desarrollo completo del proceso. En sus respuestas, catorce de los encuestados coincidieron en que la conciliación sí evita el desarrollo completo del proceso, porque el mismo termina en un convenio y no por sentencia, además de poner en práctica el principio de economía procesal; cuatro de los encuestados respondieron que no, indicando que sólo es parte del proceso y dos respondieron en parte porque lo que se pretende es que el trabajador quede satisfecho con el pago de sus reclamaciones laborales.*

*La segunda pregunta, se refiere a que si la falta de sanciones drásticas contra los jueces de trabajo y previsión social, es la consecuencia de que se aprueben frecuentemente convenios lesivos a la clase trabajadora. En sus respuestas, catorce de los encuestados sostienen que sí, porque la mayoría de los jueces no actúan con verdadera conciencia social y hacen lo que quieren; cuatro de los encuestados dicen que no porque la consecuencia es que esa forma les evita trabajo y que la falta de sanciones es la causa de aprobar convenios ilegales; y dos de los encuestados respondieron en parte porque los jueces aprueban convenios lesivos a veces porque el trabajador necesita dinero pronto.*

*La tercera pregunta, se refiere a que si en la fase de conciliación dentro del juicio ordinario laboral, los trabajadores tienen oportunidad de conciliar en un plano de igualdad con el patrono. En sus respuestas, dieciséis de los entrevistados respondieron que no, indicando que la desigualdad económica real no se compensa con la igualdad jurídica formal, que siempre ejerce superioridad el patrono y la necesidad del trabajador lo sitúa en desventaja y por eso mismo no puede esperar la tramitación de procesos largos; y cuatro de los encuestados sostienen que sí porque se hace ante el tribunal competente y con la asesoría de su abogado.*

*La cuarta pregunta, se refiere a que si los jueces de trabajo y previsión social, al aprobar los convenios*

suscritos entre patronos y trabajadores, toman en cuenta los derechos irrenunciables de éstos últimos. En sus respuestas, diez de los encuestados respondieron que no porque los trabajadores desconocen sus derechos, los jueces se ven influenciados por quienes tienen el poder y no participan personalmente en la negociación en la mayoría de los casos; cinco de los encuestados respondieron que sí, porque el juez es el sujeto conciliador y parte como mínimo del derecho irrenunciable; y cinco de los encuestados respondieron en parte, por las necesidades del trabajador y la falta de fiscalización de los convenios en la práctica judicial.

La quinta pregunta, se refiere a que si las sanciones contra los jueces de trabajo y previsión social fueran eficaces y hubiese una efectiva fiscalización de las mismas, se respetáran los derechos irrenunciables del trabajador al aprobar los convenios y que éstos sean verdaderamente justos. En sus respuestas, doce de los encuestados respondieron en parte, porque siempre se encontrará la forma de burlar la ley, ya que los trabajadores dan pausa a que se violen sus derechos; cinco de los entrevistados sostienen que sí porque se verificarían los convenios por una entidad ajena a las partes y habría coacción; y tres de los encuestados respondieron que no, porque formalmente no son violatorios a la ley.

La sexta pregunta, se refiere a que si para que se apliquen y sean eficaces las sanciones contra los jueces de trabajo y previsión social, deben ser fiscalizados por un ente ajeno al Organismo Judicial. En las respuestas, diecisiete de los encuestados respondieron que no, porque consideran que no debe haber interferencia extraña al Organismo Judicial, y si se creara un ente fiscalizador de los convenios debiera darse dentro del propio organismo; y tres de los encuestados contestaron que sí, porque seria completamente imparcial.

La séptima pregunta, la cual se refiere a que si para evitar la desnaturalización de la conciliación judicial, será necesario crear un ente fiscalizador de las mismas o acudir a la Supervisión de Tribunales. En sus respuestas, doce de los encuestados respondieron que si es necesario fiscalizar dichos convenios o acudir a la Supervisión de Tribunales, indicando además que ambas opciones serian eficaces; siete de los encuestados contestaron que no, porque los convenios deben ser fiscalizados por los mismos jueces quienes tienen la obligación de hacer valer los derechos de ambas partes; y un encuestado respondió en parte, sólo si hubiesen vicios en la conciliación.

La octava pregunta, se refiere a que si existiera control sobre las conciliaciones y por ende de los convenios aprobados por los funcionarios judiciales, los mismos se

convertirían en el instrumento que representaría el carácter tutelar que inspiran las normas de trabajo, evitando así la infracción de los derechos de los trabajadores. En sus respuestas, catorce de los encuestados contestaron que sí, porque consideran necesario el control y así se obligaría a los jueces a actuar con equidad; tres de los encuestados contestaron que no, porque debe asesorarse mejor al trabajador y con ello lograr una mejor conciliación; y los otros tres contestaron en parte, porque no todos los casos laborales son iguales y que el control ayuda pero que no resuelve todo.

La pregunta novena, se refiere a que si los efectos económicos y sociales que producen los convenios suscritos entre el trabajador y el patrono que no llenan los requisitos legales, hacen que el trabajador no pase de la condición de pobreza en que vive y jurídicamente crea responsabilidad para el funcionario judicial que lo aprueba. En las respuestas, trece de los encuestados contestaron que no, porque dependerá del caso en particular, ya que la actividad jurisdiccional no es el remedio de dichos males; cinco de los encuestados respondieron que sí, agregando que la autoridad que obliga al trabajador a cumplir con un convenio lesivo para él, debiera de ser responsable a una sanción drástica; y dos de los encuestados respondieron en parte, porque esa podría ser una de las muchas causas que producen dichos convenios.

*La pregunta décima, se refiere a que si las sanciones de tipo económico, la suspensión sin goce de salario y la destitución, serían las más efectivas contra los jueces de trabajo y previsión social que violan la ley al aprobar convenios que lesionan los intereses de la clase trabajadora. En sus respuestas, catorce de los encuestados respondieron que sí por drásticas y porque la irresponsabilidad no debe quedar impune, además se les debería crear conciencia de la importancia sobre el trabajo que realizan; tres de los encuestados respondieron que no, pero no indicaron porqué; y los otros tres encuestados contestaron en parte, porque definitivamente hay que empezar con algo ya que si su conducta no es acorde a la ley, debe deducirseles responsabilidad legal.*

*Del análisis que proporcionó la encuesta realizada, se determina que las sanciones de tipo económico, la suspensión en el cargo sin goce de salario y la destitución, serían las más eficaces contra los jueces de trabajo que aprueben convenios que lesionen los intereses de los trabajadores, con el objeto de evitar que la irresponsabilidad no debe quedar impune y que la conciliación no se desnaturalice, ni sea fuente de suscripción de convenios ilegales, como tampoco una forma de evitarse trabajo los juzgadores, ya que los profesionales encuestados son personas que conocen de la situación ampliamente.*



**4.4.**

**REPRESENTACION**

**TABULAR DE DATOS  
ESTADISTICOS**

#### 4.4. REPRESENTACION TABULAR DE DATOS ESTADISTICOS:

1. *Considera usted que el propósito en la conciliación, es evitar el desarrollo completo del proceso?*

**TABLA No. 1**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	14
<i>En parte</i>	2
<i>No</i>	4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

2. *Considera usted que, la falta de sanciones drásticas contra los jueces de trabajo y previsión social, es la consecuencia de que se aprueben frecuentemente convenios lesivos a la clase trabajadora?*

**TABLA No. 2**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	14
<i>En parte</i>	2
<i>No</i>	4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

3. *Considera usted que en la fase de conciliación dentro del juicio ordinario laboral, los trabajadores tienen oportunidad de conciliar en un plano de igualdad con el patrono?*

**TABLA No. 3**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	4
<i>En parte</i>	-
<i>No</i>	16
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

4. *Considera usted que, los jueces de trabajo y previsión social, al aprobar los convenios suscritos entre patronos y trabajadores, toman en cuenta los derechos irrenunciables de éstos últimos?*

**TABLA No. 4**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	5
<i>En parte</i>	5
<i>No</i>	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

5. *Considera usted que, si las sanciones contra los jueces de trabajo y previsión social fueran eficaces y hubiese una efectiva fiscalización de las mismas, se respetarían los derechos irrenunciables del trabajador al aprobar los convenios y que estos sean verdaderamente justos?*

**TABLA No. 5**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	5
<i>En parte</i>	12
<i>No</i>	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

6. *Considera usted que, para que se apliquen y sean eficaces las sanciones contra los jueces de trabajo y previsión social, deben ser fiscalizados por un ente ajeno al Organismo Judicial?*

**TABLA No. 6**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	3
<i>En parte</i>	-
<i>No</i>	17
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

7. Para evitar la desnaturalización de la conciliación, será necesario crear un ente fiscalizador de las mismas o acudir a la Supervisión de Tribunales?

**TABLA No. 7**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	12
<i>En parte</i>	1
<i>No</i>	7
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

8. Considera usted que, si existiera control sobre las conciliaciones y por ende de los convenios aprobados por los funcionarios judiciales, los mismos se convertirían en el instrumento que representaría el carácter tutelar que inspiran las normas de trabajo, evitando así la infracción a los derechos de los trabajadores?

**TABLA No. 8**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	14
<i>En parte</i>	3
<i>No</i>	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

9. Será que los efectos economicos y sociales que producen los convenios suscritos entre el trabajador y el patrono, que no llenan los requisitos legales, hacen que el trabajador, no pase de la condición de pobreza en que vive y juridicamente crea responsabilidad para el funcionario judicial que lo aprueba?

**TABLA No. 9**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	5
<i>En parte</i>	2
<i>No</i>	13
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

10. Considera usted que las sanciones de tipo económico, la suspensión sin goce de salario y la destitución, serian las mas efectivas contra los jueces de trabajo y prevision social que violan la ley al aprobar convenios que lesionan los intereses de la clase trabajadora?

**TABLA No. 10**

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Si</i>	14
<i>En parte</i>	3
<i>No</i>	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

# **4.5.**

## **REPRESENTACION**

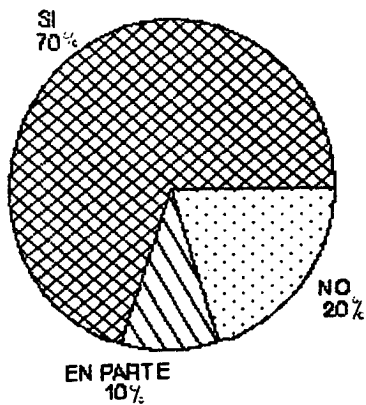
### **GRAFICA DE**

### **DATOS**

### **ESTADISTICOS**

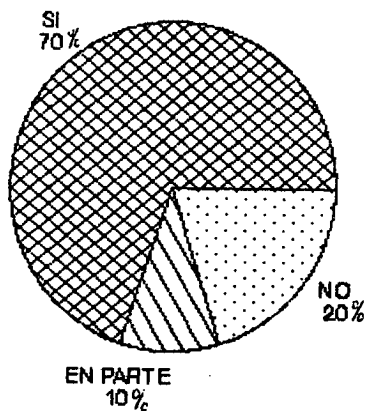
# Grafica No 1

## Fuente de Datos tabla No 1



# Grafica No 2

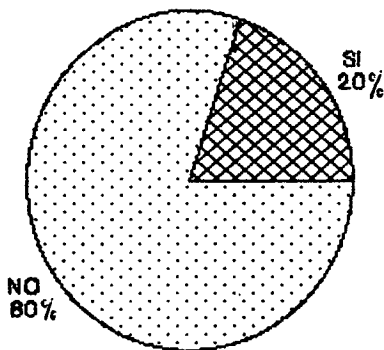
## Fuente de Datos tabla No 2





### Grafica No 3

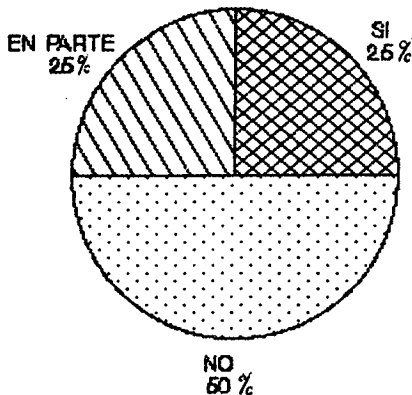
Fuente de Datos tabla No 3



NINGUN ENCUESTADO RESPONDIÓ 'EN PARTE'

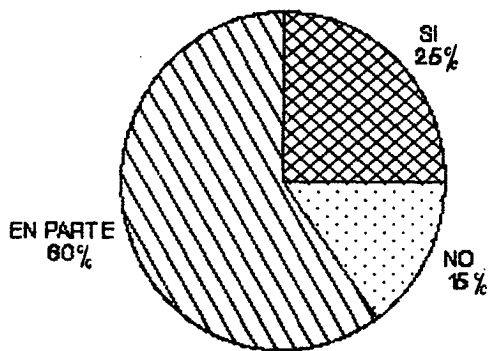
### Grafica No 4

Fuente de Datos tabla No 4



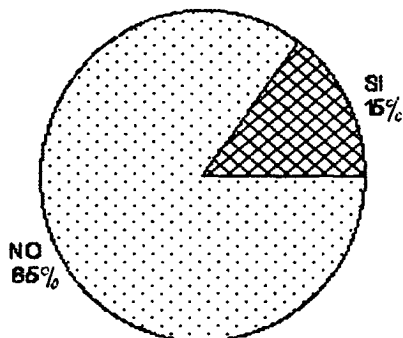
## Grafica No 5

Fuente de Datos tabla No 5



## Grafica No 6

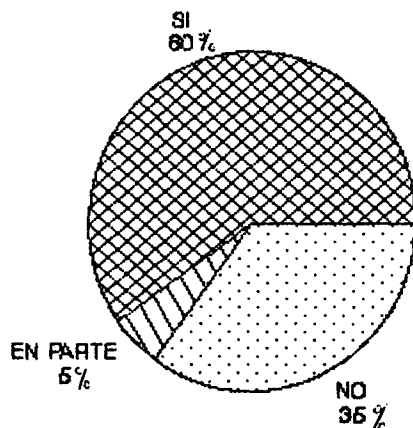
Fuente de Datos tabla No 6



NINGUN ENQUESTADO RESPONDIÓ 'EN PARTE'

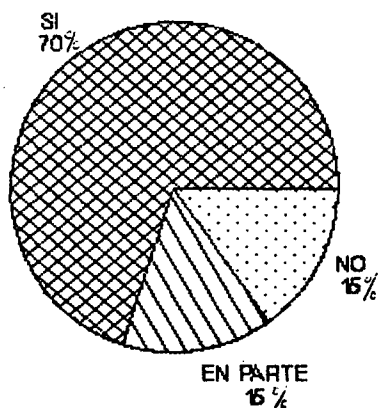
## Grafica No 7

Fuente de Datos tabla No 7



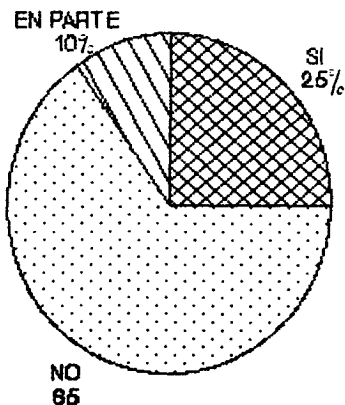
## Grafica No 8

Fuente de Datos tabla No 8



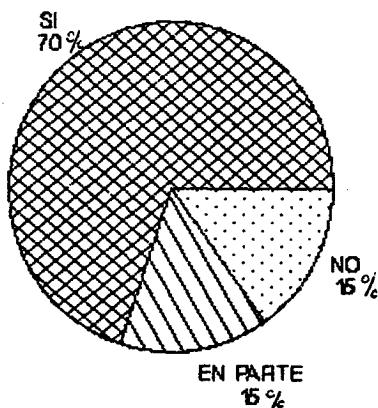
## Grafica No 9

Fuente de Datos tabla No 9



## Grafica No 10

Fuente de Datos tabla No 10



## CONCLUSIONES

1. *Por medio de la conciliación se evita el desarrollo completo del proceso, porque el mismo termina en un convenio y no por sentencia, poniendo en práctica el principio de economía procesal.*
2. *Para evitar que instituciones como la conciliación se desnaturalicen en desmedro de los trabajadores, se deben nombrar jueces especializados en la materia respectiva y reformar el Código de Trabajo en la parte procesal, mejorando sanciones de tipo económico que el juez debe tomar en cuenta para la aprobación de convenios.*
3. *En una verdadera conciliación, no se debe perder de vista el interés del trabajador, estableciendo las bases mínimas sobre las cuales se debe conciliar, ya que esta rama del derecho limita bastante la autonomía de la voluntad, debido a la desigualdad económica existente entre los sujetos de la relación laboral.*
4. *La falta de fiscalización de las conciliaciones y de los convenios judiciales, causan lesiones a los intereses del trabajador, manifestándose por las violaciones a los derechos irrenunciables que tanto la Constitución Política de la República, así como el Código de Trabajo*

establecen en su beneficio, en virtud que el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

5. La falta de confianza en el juzgador en su imparcialidad y lo engorroso y dispendioso que resulta el trámite de un proceso laboral, hace que el trabajador concilie obligadamente con el patrono, ya que el trabajador no está en posibilidad de aguardar un prolongado proceso mientras que el patrono sí, también porque le urge colocarse en otro empleo y satisfacer sus necesidades vitales.
6. En la mayoría de los casos, las conciliaciones laborales se aprueban sin tomar en cuenta el tenor del artículo 12 del Código de Trabajo, y por no realizarse ésta bajo los principios ideológicos que informan al Derecho laboral, o sea que se disminuyen, tergiversan o renuncian derechos establecidos; además de la indiscutible desigualdad existente entre patrono y trabajador, situación digna de tomarse en cuenta por parte del conciliador, al tratar el avenimiento entre las partes.
7. La sanción pecuniaria, la suspensión sin goce de salario y la destitución en el cargo, serían las más efectivas contra los jueces de trabajo y previsión social que

*aprueban convenios lesivos al trabajador, por drásticas*

- 8. Las sanciones aplicables contra los jueces de trabajo y previsión social, deben ser fiscalizadas por un órgano ya sea éste judicial o administrativo, con el objeto de que las mismas no queden como normas jurídicas vigentes pero no positivas, como sucede actualmente con las pocas que existen.*

### **RECOMENDACIONES**

1. *Que las conciliaciones celebradas en los juzgados de trabajo y previsión social, sean objeto de investigación, para generar interés en que la misma no se desvirtúe, y se preste mayor atención a dicha institución.*
  
2. *Se nombren jueces especializados en la materia o bien se impulse la carrera judicial, creando jueces laboristas que actúen con verdadera conciencia social y con ello evitar la improvisación de los mismos, a efecto que la conciliación se realista y objetiva.*
  
3. *Que la fiscalización de las conciliaciones laborales, sea ejercitada por un órgano administrativo como lo es la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, y se ponga en vigencia una norma jurídica que permita a dicha inspección intervenir en los juicios que finalicen en un convenio.*
  
4. *Que las fórmulas ecuanimes de conciliación que propongan las autoridades judiciales a las partes, no desvirtúen los principios y normas que regulan las leyes laborales, procurando el avenimiento en forma técnica para lograr un justo equilibrio entre capital y trabajo.*



5. *Contra los jueces de trabajo y previsión social que violen la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora, se deben aplicar sanciones drásticas, por no evitar aquellos arreglos en los que los derechos del trabajador se ven notablemente disminuídos, renunciados o tergiversados.*

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS:

1. **AGUIRRE GODOY, MARIO.** *Derecho Procesal Civil de Guatemala.* Editorial Universitaria. Vol. 67 de la col. Universitaria 1967.
2. **CABANELLAS, GUILLERMO.** *Derecho de los Conflictos Laborales,* Edit. Libreros, Buenos Aires, 1976.
3. **BUEN, L., NESTOR DE.** *Derecho del Trabajo, México;* Editorial Porrúa S. A. 1a. edición, 1974. T. I.
4. **DE LA CUEVA, MARIO.** *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Tomo I. 8va. edición. Editorial Porrúa, México 1982.
5. **KROTOSCHIN, ERNESTO.** *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina; Editorial Roque Depalma. 1955, 2 tomos.
6. **PEREZ BOTIJA, EUGENIO.** *Curso del Derecho del Trabajo.* Madrid, España: Editorial Teanos, S. A. 6a. edición, 1960.
7. **TRUEBA URBINA, ALBERTO.** *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.* México. Editorial Porrúa, S. A. Tercera Edición, 1975.

### TESIS Y PUBLICACIONES:

8. **DAHINTEN CASTILLO, JHONY.** *El Proceso Jurisdiccional.* Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. Guatemala, 1977.
9. **JOHNSTON SANCHEZ, MARIO ARNOLDO.** *Los Conflictos de Trabajo. (Tesis de Abogado y Notario).* USAC, Guatemala, 1951.

10. **RUEDA PAIZ, JOSE LUIS.** *Modos Excepcionales de Terminar el Proceso Civil. (Tesis de Abogado y Notario).* USAC, Guatemala, 1983.
11. **VALLE CAMPOS DE FERNANDEZ, MARIA AERLENE.** *Acontecimientos que influyen en la Sucesión Procesal del Juicio de Trabajo Individual. (Tesis de Abogado y Notario).* USAC, 1981.

**DICCIONARIOS:**

12. **CABANELLAS, GUILLERMO.** *Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual.* Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1979, 12 edición.
13. *Diccionario de la Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española.* 19a. edición, Madrid, editorial Espasa-Calpe, 1970.
14. **OSORIO, MANUEL.** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales,* editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1987.

**LEYES:**

15. *Constitución Política de la República de Guatemala,* 1986.
16. *Código de Trabajo, Decreto 1,441 del Congreso de la República y sus reformas.*
17. *Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República y sus reformas.*
18. *Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 y sus reformas.*
19. *Leyes de Responsabilidades y Probidad, Decreto número 1547 y Decreto número 203.*