

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

**“LA IMPORTANCIA QUE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA FUNCIONEN DENTRO DE UN ADECUADO
MARCO DE LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA AL APROBAR CONVENIOS EN
LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**

CARLOS FAUSTINO BAUTISTA PEREZ

GUATEMALA, MARZO DE 2006

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

**“LA IMPORTANCIA QUE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA FUNCIONEN DENTRO DE UN ADECUADO
MARCO DE LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA AL APROBAR CONVENIOS EN
LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**

TESIS

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

Por

CARLOS FAUSTINO BAUTISTA PEREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Osmar Mauricio Villalta Gonzáles
Secretaria:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda fase:

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Secretario:	Lic. Héctor Rene Marroquín Aceituno
Vocal:	Lic. Julio Cesar Quiroa Higüeros

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala.)

DEDICATORIA

A DIOS: Todo poderoso, que iluminó mi mente y guió mis pasos en todo momento porque: “El temor a Jehová es el principio de la sabiduría y conocimiento de altísima inteligencia”.

A MIS PADRES: **FAUSTINO BAUTISTA GÓMEZ y JUANA PEREZ DE BAUTISTA (Q.E.P.D.)** con respeto y admiración por sus sacrificios, ejemplos de honestidad, humildad y apoyo incondicional.

A MIS HERMANAS: **Josefa, Carmen y Luz,** con cariño.

A MIS AMIGOS: por su amistad, paciencia y apoyo.

A MIS CATEDRÁTICOS: por compartir sus conocimientos y sabios consejos.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, por haberme dado la oportunidad de entrar sus aulas, en especial **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,** por haberme compartido la enseñanza que hoy culmino.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Juicio ordinario laboral	01
1.1. Generalidades	01
1.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral	03
1.3. Características del juicio ordinario laboral	03
1.4. Principios de observancia en el juicio ordinario laboral	04
1.4.1. Imparcialidad	04
1.4.2. Tutelaridad	04
1.4.3. Celeridad	05
1.4.4. Sencillez	05
1.4.5. Responsabilidad	06
1.4.6. Eficacia	06
1.4.7. Economía	06
1.4.8. Oralidad	07
1.4.9. Oficiosidad	07
1.4.10. Inmediación	07

CAPÍTULO II

2. Fases del juicio ordinario laboral	09
2.1. Fase de la ratificación, modificación o ampliación de la demandada	09
2.2. Fase de la contestación de la demanda	10
2.3. Fase de la conciliación	11
2.4. Fase de la recepción de los medios de prueba	11

CAPÍTULO III

3. La conciliación	13
3.1. Generalidades	13
3.2. Antecedentes históricos de la conciliación	13
3.3. Definición	17
3.4. Naturaleza jurídica	19
3.5. Características	20
3.6. Clasificación	20
3.6.1. Atendiendo al contenido del acuerdo	20
3.6.2. Atendiendo si es dentro o fuera del juicio	21
3.7. Límites de la conciliación laboral	24
3.8. Oportunidad procesal para la conciliación	27
3.9. Regulación legal de la conciliación	28

CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de resultados del trabajo de campo	31
---	----

CAPÍTULO V

5. Análisis del resultado	43
5.1. La función de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral	43
5.2. La conciliación y los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo	44
5.2.1. Generalidades	44
5.2.2. Derechos sociales mínimos	45
5.2.3. La observancia de los derechos sociales mínimos por los juzgados de	

	Pág.
trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral	57
5.3. Falta de medios coercitivos para que la Inspección General de Trabajo, comparezca en los procesos laborales en los cuales se tiene como parte	60
5.3.1. Inspección General de Trabajo	60
5.3.2. Incomparecencia de la Inspección General de Trabajo en los procesos laborales en la cual se tiene como parte	61
5.4. La conciliación como un medio eficaz de solución alterna de conflictos individuales de trabajo	61
5.5. Práctica de la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral en juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala ..	63
5.6. Consecuencias	64
5.6.1. Generalidades	64
5.6.2. Consecuencias jurídicas constitucionales	64
5.6.3. Consecuencias jurídicas procesales	66
5.6.4. Consecuencias económicas	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	73
ANEXO	75
BLIBLIOGRAFÍA	79

INTRODUCCIÓN

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

Lo anterior en nuestra legislación, es un mandato constitucional, ya que en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, el legislador estableció que el derecho de trabajo debía considerarse como un conjunto de normas esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo. Posteriormente esta norma sirvió de base para la creación del primer Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República, que entró en vigencia el uno de mayo de 1947, en el que se instituyó la conciliación.

En nuestra legislación vigente, dicha institución la encontramos regulada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su parte conducente dice: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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... todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...”. Y de la misma forma en atención a la normativa, el Código de Trabajo, Decreto Ley número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el título undécimo regula el procedimiento mediante el cual deben ser ventilados los conflictos jurídicos laborales, al cual se le denominó procedimiento ordinario, dentro del cual se estableció una fase en la cual las partes tienen la oportunidad de arreglar sus diferencias y evitarse gastos innecesarios, con la intermediación directa y activa de un juez imparcial, que con técnicas jurídicas y conocimientos necesarios orienta a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes para arribar a un acuerdo.

Sin embargo, actualmente existen especulaciones sobre la administración de justicia privativa de trabajo, en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala; ya que se cuestiona la actuación de los jueces dentro de un adecuado marco de legalidad y transparencia al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo que se hace necesario analizar la forma en la cual se desarrolla en la práctica la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, con el fin de determinar la práctica judicial en esta etapa del proceso, las consecuencias económicas y procesales, así como las incidencias que tiene respecto a la normativa constitucional.

El trabajo consta de cinco capítulos, el primero de ellos hace un análisis del juicio ordinario laboral, su naturaleza jurídica, características, principios que lo inspiran. El segundo capítulo contiene las fases de la primera audiencia del juicio ordinario laboral. El tercer capítulo desarrolla la conciliación, se hace un bosquejo histórico de la figura de la conciliación, su definición, naturaleza jurídica, características, clasificación sea que se lleve a cabo en forma judicial o extrajudicial, los límites que tiene respecto a los derechos declarados irrenunciables y la regulación legal. El cuarto capítulo contiene la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo, el que proporciona diferentes puntos de vista de los sectores sociales dentro del tema laboral en nuestro país, lo que constituye resultados importantes para arribar a las conclusiones respectivas. El capítulo quinto hace un análisis de la función de los jueces de los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, la conciliación y la observancia de los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo, la falta de medios coercitivos por la incomparecencia de la Inspección General de Trabajo, los procesos laborales en los cuales se tiene como parte, la importancia de la conciliación como medio de resolución

alterna de conflictos; asimismo, desarrolla la práctica de la fase de conciliación del juicio ordinario laboral en los juzgados de trabajo, determinando las consecuencias jurídicas y económicas de los convenios aprobados.

Todo ello con el fin de arribar a conclusiones lógicas que ayuden a establecer que en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, el juez interviene en forma directa, activa, objetiva e imparcial, dirigiendo y orientando a las partes, previo conocimiento pleno de la situación en conflicto, cuya función esencial consiste en impulsar fórmulas equánimes de solución, velando porque los acuerdos alcanzados no contraríen, tergiversen, disminuyan o eliminen garantías consideradas mínimas y de carácter irrenunciable por la legislación laboral; desvaneciendo toda especulación existente sobre la administración de justicia en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, consolidando y fortaleciendo la certeza jurídica del procedimiento y la participación de los funcionarios judiciales.

CAPÍTULO I

1. Juicio ordinario laboral

1.1. Generalidades

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

Diariamente se plantean conflictos de carácter jurídico ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, planteamientos que pueden materializarse en forma escrita o de palabra y en este último caso dejándose constancia en actas. En ambos casos, por disposición del Artículo 332 del Código de Trabajo, es necesario que la demanda cumpla con los requisitos siguientes:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

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

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente ajuicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

Y si la demanda no cumple con los precisados requisitos, el juez de oficio mandará se subsanen las deficiencias que puedan tener, no debiendo en ningún caso, rechazar la demanda planteada, esto de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo que preceptúa: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez

de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

1.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

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

1.3. Características del juicio ordinario laboral

- Es un procedimiento en el cual las partes intervienen en audiencias sucesivas, donde sus actuaciones se producen dentro de las audiencias que se celebran en el juicio ordinario laboral.
- Las actuaciones de las partes se asientan en actas; asimismo, las resoluciones que el juez de trabajo dicta de todo y cada uno de los actos procesales que va resolviendo dentro de las audiencias, así como las respectivas notificaciones de lo resuelto.
- Las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba, y en estas debe tener lugar su recepción y diligenciamiento.
- Las actuaciones de las partes deben ser oral, reservándose el carácter de excepción a las actuaciones por escrito.
- En virtud del principio de impulso procesal, de oficio, el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discreción los plazos en los que las audiencias deben celebrarse. Es importante señalar lo que establece el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial que dice: “El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”

- Se protege jurídicamente al trabajador y patrono, pero de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal, que es el trabajador.
- No existe caducidad de instancia, en vista de que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador o sea de oficio.

1.4. Principios de observancia en el juicio ordinario laboral

1.4.1. Imparcialidad

El juez debe ser imparcial y su conducta debe excluir toda apariencia de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Ha de tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir justicia de conformidad con el derecho laboral, con absoluta ecuanimidad, sin preocuparle el reconocimiento o crítica que pueda darse a su labor. El juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley y a los principios que la nutren, alejado de toda motivación afectiva que influya en su decisión.

1.4.2. Tutelaridad

Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. Como sabemos el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en lo cultural pero fundamentalmente en lo económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiente de esta situación, trata a través de la ley de compensar estas desigualdades y la forma de

lograrlo es protegiendo de modo preferente al trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral.

Dicho principio lo encontramos regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleados y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...”; asimismo, de conformidad con el inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral.

1.4.3. Celeridad

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

1.4.4. Sencillez

Este principio guarda más afinidad con la poca formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es poco formal, obligatoriamente será también sencillo.

1.4.5. Responsabilidad

La exigible a los miembros del poder judicial por infracción culposa o dolosa de sus deberes y funciones. Suelen poseer reglas especiales, para salvaguardia de la independencia de los juzgadores.

1.4.6. Eficacia

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

1.4.7. Economía

Es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación. Para Franco, cree que el principio de economía procesal es: “el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”¹

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho procesal individual, manual de derecho procesal de trabajo**. pág. 52.

1.4.8. Oralidad

Mediante este principio, las partes, se ponen en contacto directo con el juez quien las escucha y observa sus diferentes actitudes personales, situación que permitirá emitir un mejor e imparcial juicio de la situación que se esta ventilando. En cumplimiento a este principio el juicio debe desarrollarse en forma oral, es decir, que las manifestaciones deben hacerse de palabra hablada. Cabe mencionar que el primer acto procesal de la demanda puede ser escrito, sin embargo en atención a este principio que se analiza, el interesado puede apersonarse ante el juez a interponer su demanda en forma oral, cumpliendo los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo de conformidad al Artículo 333 del mismo cuerpo legal que establece: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.”

1.4.9. Oficiosidad

En atención a este principio, los jueces tienen la obligación de tramitar los juicios por iniciativa propia, es decir que al tener conocimientos de una demanda deben darle el tramite respectivo señalando día y hora para la celebración de la audiencia; cabe aclarar que la presentación de la demanda es el único acto procesal que es presentado a instancia de parte. Una de las principales normas que dan vida a este principio es el Artículo 334 del Código de Trabajo.

1.4.10. Inmediación

En este tipo de procesos, es obligatoria la presencia del juez en todas las diligencia ya que es necesario que perciba, a través de sus sentidos todos los medios de prueba que se le presenten para poder evaluarlas y calificarlas al momento de dictar sentencia. Este es uno de los principales principios del proceso laboral ya que a través

de su cumplimiento el juzgador tiene mejor panorama de la situación para emitir un mejor fallo. Es de mencionar que dentro del proceso que se analiza, los jueces tienen la obligación de aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, y para que esto realmente sea valedero, el juzgador debe estar presente en toda diligencia que se realice.

CAPÍTULO II

2. Fases del juicio ordinario laboral

2.1. Fase de la ratificación, modificación o ampliación de la demandada

De conformidad con la ley la parte actora tiene la facultad de promover esta fase del proceso y acumular sus pretensiones en la demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda inicial, y es de gran importancia la actitud que se asume o mantenga. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su verdadero nombre, cuando los trabajadores demandan consignan en forma equivocada el nombre del ex-patrono, lo que obliga a modificar o ampliar la demanda.

Si la parte actora ratifica su demanda en todos y cada uno de sus puntos el juicio ordinario laboral continuara, pero si la actitud de la parte actora es modificar o ampliar sobre hechos invocados en su demanda, el juzgador bajo su estricta responsabilidad suspenderá o continuara la audiencia según los casos o circunstancias, en virtud de establecido en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que establece: “...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código de Trabajo.”

Significa entonces, que en la primera fase de la audiencia del juicio ordinario laboral se puede dar la modificación o ampliación de la demanda, en caso de que no se haya hecho

antes, ya que puede hacerse en el plazo comprendido entre la citación y la audiencia. Este acto procesal, se verifica si lo considere necesario la parte actora, ya que si la demanda satisface todas sus pretensiones, esta será ratificada y el juicio debe continuar.

2.2. Fase de la contestación de la demanda

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

Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual la parte demandada ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones de la parte actora, o bien se allana a las mismas. En esta fase del juicio ordinario laboral, la actitud de la parte demandada por ser éste el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en esta fase. El que es notificado de una demanda en su contra puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. La parte demandada al establecer la relación jurídica procesal absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea; debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee, sea ésta negativa o positiva. El derecho de contradicción puede ser ejercitado de distintas maneras, los cuales hemos simplificado de la forma siguiente:

- **Pasiva:** Es cuando existe la rebeldía o contumacia, meramente negativa, y cuando la parte demandada comparece a juicio y contesta la demanda, pero no aporta pruebas, ateniéndose a un fallo adverso si la pretensión es fundada.

- **Activa:** Es desfavorable cuando existe confesión expresa, confesión ficta, allanamiento, y cuando existe oposición de defensa relativa en la que se opone a la demanda y niega el derecho material de la parte actora y los hechos en donde pretende deducirlos y ofrece pruebas para desvirtuarlos; asimismo, cuando presentan excepciones previas o dilatorias con los cuales busca depurar al proceso y dilatar la contestación de la demanda; asimismo, cuando presenta la contestación de la demanda y excepciones perentorias, que atacan el fondo del asunto, de acuerdo con la pretensión jurídica invocada por la parte actora y cuya decisión se hará en sentencia, y además cuando se plantea la reconvencción.

Significa entonces que el momento para contestar la demanda es después de que la parte actora manifieste que ya no tiene modificación o ampliación que hacerle a la demanda, oportunidad en la que precluye el derecho de la parte actora en relación a su demanda.

2.3. Fase de la conciliación

Una vez contestada la demanda, planteada la reconvencción o resueltas las excepciones previas o contestadas la excepciones perentorias, se debe dar inicio al período de conciliación, el juez en esta fase del proceso debe llamar a conciliación a las partes proponiéndoles fórmulas ecuanimes de arreglo de conformidad con los hechos que hayan sido fijados y sobre los cuales debe basarse la discusión. Esta fase, será desarrollada en el tercer capítulo dentro del presente trabajo.

2.4. Fase de la recepción de los medios de prueba

Dentro de los principios del proceso laboral se encuentra el de ser poco formalista y el de inmediación procesal, por la participación directa del juez en las diligencias; sin embargo, también se caracteriza por la unidad de acto, es decir que se materializa el

principio procesal de concentración, o sea que se pretende que en un solo acto o diligencias se reciban todos los medios de prueba ofrecidos por las partes.

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

Extraordinariamente siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

CAPÍTULO III

3. La conciliación

3.1. Generalidades

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

3.2. Antecedentes históricos de la conciliación

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

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

Nos manifiesta Gozaíni que: “Del derecho romano nos llega, los llamados jueces de avenencia, y de la época de Cicerón los juicios de árbitros que acudían a la equidad para resolver disputas.”² Continúa manifestando Gozaíni citando a Hettters, que: “El estudio de

² Gozaíni, Osvaldo Alfredo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos.** pág. 40.

Hitterse sobre la temática agrega que la Revolución Francesa, sobre la base de sus ideologías inspiradas por Voltaire, Rousseau y Montesquieu, partió la idea de que la nueva codificación basada en el racionalismo iluminista a diferencia de las leyes de Ancien Régim no necesitaban de grandes interpretaciones para ser aplicada, ya que se trataba de normas de extrema claridad inspiradas en la razón; de tal modo que su aplicación al caso concreto no precisaba de jueces especialistas en derecho, sino en simples ciudadanos de buena fe y con cierta cultura.”³

En España, Junco Vagas nos dice: “Tuvo su origen como medida general de la Constitución Nacional de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, en las que se previene que no se tramite juicio alguno antes que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos”⁴

En Francia la revolución, en efecto, dispuso por medio de la ley del 24 de agosto de 1790, que no se admitiera demanda alguna civil sin previo intento de la conciliación y que en éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron beneficiosos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 en el Código de Procedimientos Civiles, que fue otro de los de Napoleón, la mayor parte de las audiencia, el tribunado y el Consejo de Estado aconsejaron que fuese suprimida, pero no obstante fue conservada la conciliación como obligatoria, por el Decreto del 30 de octubre de 1935, se ha tratado de darle mayor eficacia a esa etapa preliminar. Pero no obstante, legislaciones como la francesa, la española, italiana, alemana y argentina la instituyen como obligatoria. “Las instituciones

³ Gozáni, cita a Hitters, Juan Carlos. **La justicia conciliatoria y los conciliadores**. pág. 40.

⁴ Junco Vargas, José Roberto. **La conciliación**. pág. 8.

jurídicas que rigen la Iglesia, ésta ha tenido gran influencia en la historia social, cultural y jurídica de todos los pueblos que a esa religión se han sometido, hay antecedentes en la materia, que de una u otra forma sirven de base a la estructuración de la sinopsis de la conciliación nos ayuda a ver como la Conciliación no es un instituto jurídico y social ajeno a los sentimientos humanos, sino que, por el contrario, es el elemento primordial en el atemperamiento de las relaciones humanas.”⁵

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

Consecuentemente, la conciliación es una de las mejores formas de arribar a arreglos, los que deben ser ecuánimes y satisfactorios para las partes en conflicto.

Los legisladores que se hicieron cargo de la promulgación del Código de Trabajo actual, consideraron el hecho de que las normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y entender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Dicho principio debe entenderse en el sentido de que, tanto trabajadores como patronos deben de tratar de solucionar sus controversias a través del medio pacífico de la conciliaron. Esto con un doble objetivo; primero, lograr la solución

⁵ **Ibid**; pág. 11

rápida y eficaz de los diferentes conflictos laborales que frecuentemente se verifican dentro de las relaciones de trabajo; y segundo, obtener, por parte del trabajador, una solución rápida al problema, lo cual deviene, generalmente en la obtención rápida de sus prestaciones, evitando de esa manera la tramitación costosa de un procedimiento judicial.

Dentro del sistema laboral guatemalteco, existe la posibilidad de la conciliación directa, la conciliación administrativa y la conciliación judicial. La primera, puede darse sin la intervención de terceros, con la sola participación de las partes solucionando su situación de la forma que considere más conveniente a sus intereses particulares. La segunda, es aquella que se verifica por medio de la autoridad administrativa de trabajo, quien por medio de conciliadores laborales incentivan a las partes para la solución pacífica de la controversia evitando de esa manera el sometimiento del asunto al conocimiento de un juez de derecho, teniendo en cuenta que el acuerdo a que se arribe, mediante su suscripción ante dicha autoridad, constituye título ejecutivo suficiente para ser cobrado en la vía ejecutiva ante un Juzgado de trabajo, en caso de incumplimiento por parte del que resulte obligado. La tercera, es aquella que se verifica ante un órgano judicial, y constituye una fase obligatoria del juicio ordinario laboral, dentro de la cual con participación activa del juzgador, las partes tienen la posibilidad de arreglar su situación, mediante fórmulas equánimes propuestas por la judicatura, y que tiendan a satisfacer las pretensiones de las partes, evitando de esa manera que el proceso tenga que llegar a la emisión de una sentencia haciendo más rápida y expedita la solución del conflictos, además el convenio constituye título ejecutivo suficiente para ser cobrado en la vía ejecutiva laboral, en caso de incumplimiento por parte del que resulte obligado.

3.3. Definición

La institución de conciliación, se origina de la voz latina “conciliare”, que significa: ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia.

En el lenguaje corriente tiene este sentido, y en la historia de la filosofía, el de conformar dos proposiciones, doctrinas o sistemas, al parecer contradicciones, o sistemas de oposición irreducible. Y es que en las concepciones anteriores se advierte, un aspecto de la conciliación, la de armonizar intereses opuestos pero no contradictorios, ha sido uno de los propósitos de las organizaciones humanas así como la mayor preocupación de los pueblos; la paz, la armonía y tranquilidad, y el mejor medio para alcanzar ese anhelo, es la conciliación y particularmente en el derecho de trabajo, una forma fácil de encontrar una solución a los conflictos de trabajo, alcanzando esa paz y armonía entre los dos factores de la producción, sin las consecuencias a veces onerosas de una sentencia.

Ossorio, la define: “Dentro del ámbito del Derecho Procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo; pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes. En doctrina se han discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que actúe de conciliador el juez que conoce en el asunto, pues no falta quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes.”⁶

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. pág. 144.

Solís: señala que la conciliación es: “la etapa obligatoria en el proceso laboral mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se ha fijado los puntos del debate procura un avenimiento entre las mismas, proponiéndoles fórmulas de ecuanimidad que no contraríen las leyes de trabajo ni los principios del mismo.”⁷

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

Larrave, indica: “Tomando como base la institución de acuerdo con nuestra ley, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versara el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de arreglo que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.”⁸

Chicas Hernández, señala: “La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral, mediante la cual las partes llamadas por el Juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles fórmulas de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríen las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.”⁹

⁷ Solís Corado, Miguel. **La conciliación ante el derecho procesal individual del trabajo guatemalteco.** pág. 27.

⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho de trabajo.** pág. 53.

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** pág. 193.

Landelino Franco, dice: “La conciliación puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuánimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.”¹⁰

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

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

3.4. Naturaleza jurídica

Plantea Couture una interesante cuestión terminológica que afecta la comprensión misma del sistema, al expresar que: “Al resolver si la conciliación es un acto del proceso, o se trata de un avenimiento entre las partes en donde pueda haber renunciaciones bilaterales y, en su caso, transacción propiamente dicha.”¹¹

¹⁰ Franco López. **Ob. Cit**; pág. 133.

¹¹ Couture. Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. pág.229.

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

3.5. Características

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

3.6. Clasificación

3.6.1. Atendiendo al contenido del acuerdo

- **Conciliación Parcial**

En este tipo de conciliación, que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por la parte actora en su demanda, por lo que el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y deberá continuar hasta sentencia en cuanto a las pretensiones que no fueron objeto del convenio, así lo regula el primer párrafo del Artículo

341 del Código de Trabajo al establece: “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.”

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

- **Conciliación total**

Este tipo de conciliación produce la celebración de un convenio que abarca todas las pretensiones expuestas por la parte actora en su demanda que han sido objeto del litigio, esta conciliación si permite que concluya el trámite del proceso con la suscripción del convenio que adquiere carácter de título ejecutivo y hace innecesario que el proceso deba continuar hasta sentencia, por haber quedado sin materia el mismo, situación legal regulada en el tercer párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo que establece: “Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o parte, podrá proceder por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.”

3.6.2. Atendiendo si es dentro o fuera del juicio

- **Conciliación judicial**

Esta clase de conciliación es la que se lleva a cabo en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social ante los jueces que con motivo de la celebración del juicio ordinario laboral; En este tipo de conciliación se han dado resultados beneficiosos tanto para trabajadores como patronos quizá porque el carácter coercitivo del apercibimiento dictado por los Juzgados de Trabajo, obliga a la

parte demandada a pensar en la conciliación como una salida posible al trámite del proceso.

○ **Conciliación extrajudicial**

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

- a. Directa: esta se verifica entre las partes en particular y sus abogados asesores, solucionando libremente la situación de la forma que consideran más conveniente a sus intereses, mediante un convenio celebrado en escritura pública o en documento privado con firmas legalizadas en la que establecen las condiciones para la transacción; evitando de esa manera un juicio futuro, o que se continúe con el trámite del ya iniciado, en este último caso, al hacerse efectivo el pago se presenta al juzgado el desistimiento del proceso con firma legalizada solicitando su aprobación, por lo que el juez previa aprobación y notificación a las partes, ordena se archiven las actuaciones.
- b. Administrativa: esta tiene lugar cuando ante los inspectores de trabajo de dicho Ministerio, las partes, luego de finalizada la relación laboral no se han puesto de acuerdo respecto al pago de las prestaciones laborales que pudieran ser procedentes al momento de darse el despido directo o indirecto. Vale mencionar entonces, que en atención a ello, la Inspección General de Trabajo cuenta con la Sección de Conciliaciones, que a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgido entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral, su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar de esta manera el

que tengan que someter su controversia a una decisión judicial a través del juicio ordinario laboral.

Para el cumplimiento de esta función, los inspectores de trabajo, pueden citar en su oficina a los empleadores quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo estipulado en el inciso m) del Artículo 281 del Código de Trabajo, que establece: “Para el cumplimiento de sus funciones los Inspectores de Trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 del Código de Trabajo.” Pareciera ser que la norma citada fuera contradictoria respecto al carácter voluntario de la conciliación, ya que obliga, mediante la amenaza de sanción, a que una de las partes en un conflicto de trabajo, comparezca a una sesión conciliatoria ante los Inspectores de Trabajo; garantizando con ello la presencia de las partes a la audiencia y se cuenta con esa oportunidad para que el funcionario conciliador efectúe su trabajo logrando un acercamiento de las partes y en la medida de lo posible que lleguen a un arreglo conciliatorio.

La regulación de esta conciliación extrajudicial se complementa con lo contenido con el Artículo 278 del Código de Trabajo el cual indica que: “Los arreglos directos y conciliatorias que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o por el subinspector general de trabajo tienen carácter de título

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

3.7. Límites de la conciliación laboral

No obstante haber establecido que la conciliación es un acuerdo de voluntades mediante la cual las partes en un conflicto se hacen concesiones tendientes para llegar a un arreglo que satisfaga por lo menos en forma parcial sus pretensiones, evitando de esa manera el sometimiento de su diferencia a conocimiento de un órgano judicial con los gastos económicos y el tiempo que eso conlleva, debe dejarse claro que dentro del proceso laboral, la voluntad de una de las partes específicamente del trabajador, se encuentran limitada por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes laborales.

El tratadista chileno Jacobo Schaulsohn, citado por Mario López Larrave en su obra “Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo”, es del criterio que la conciliación es un acto similar a una transacción y que por ende en ella se pueden renunciar los trabajadores a derechos, siempre que tal acto suceda cuando la relación laboral ha terminado. He aquí su opinión al respecto: “Nosotros estimamos que lo irrenunciable es, si así pudiera decirse, la expectativa, el derecho anticipadamente mas no el derecho adquirido,

aquél que ya podemos exigir para que ingrese realmente a nuestro patrimonio. En otros términos, al momento de contratar no se puede renunciar a los derechos conferidos por el Código de Trabajo, pero, una vez terminado el contrato, los derechos emanados de él, si que pueden renunciarse, pues ya no existe la necesidad de protección que ha inducido el legislador a establecer la irrenunciabilidad de nuestras referencias. Este criterio ha sido seguido por nuestra jurisprudencia. Asimilamos la renuncia en esta manera a lo que ocurre en el derecho civil con respecto a la prescripción o a las pensiones alimenticias. Todavía más, si el asalariado puede condonar, compensar o no ejercitar sus derechos.”¹²

El mismo autor de la obra citada, indica diferir de dicha opinión por considerarse de indiscutible filiación civilista, con base en las siguientes razones sustentadas con apoyo de nuestras leyes. No convence la argumentación que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que le otorgan las leyes laborales al tiempo de contratar pero si al tiempo de iniciar el juicio, con todo y la sutileza de establecer diferencias entre derechos latentes y derechos ya adquiridos. Asimismo, indica dicho autor que opina en contra, porque con esta interpretación que el trabajador no puede renunciar al momento de contratar, pero si puede hacerlo durante el juicio, vendría hacerse nugatoria la protección estatuida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 12 de Código de Trabajo, pues los patronos y sus asesores se valdrían de mil artimañas para convencer a los trabajadores de llegar en juicio a la suscripción de convenio conteniendo renunciaciones de sus derechos.

El autor que se ha venido citando, indica que el espíritu que animó a los legisladores al redactar el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que dice: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,

¹² López Larrave. **Ob. Cit;** pág. 34.

susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresan en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Y el Artículo 12 del Código de Trabajo que se expresa en iguales términos, fue el de proteger con normas de orden público irrenunciables las garantías sociales y derechos mínimos de la clase trabajadora con entera independencia del momento en que tales derecho pudieran hacerse efectivos. Se entiende que donde la ley no hace distinción no cabe hacerla a su exegeta, y en consecuencia, no hay porque recurrir a esa división de los derechos en latentes y adquiridos que las leyes no contemplan.

Indica dicho autor: “que lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el Artículo 340 del Código de Trabajo en relación con el Artículo 12 del mismo cuerpo legal y el 106 del la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simple pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas, susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez. En efecto si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa de avenimiento conciliatorio no tendría razón de existir. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones sí pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un

trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinarias no pagada. El patrono aceptó en la Inspección General de Trabajo que había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformo con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en ese 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 las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de la jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión en expectativa que no ha llegado a ser un derecho.”¹³

Es importante en aspectos laborales, la voluntad del trabajador para llegar a un arreglo en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral en virtud de encontrarse limitada por la propia Constitución Política de la República de Guatemala que le prohíbe en forma específica la renuncia de aquellos derechos reconocidos por la ley que han sido adquiridos durante su relación laboral. Respecto a esto, el juez debe tener cuidado al momento de aprobar cualquier arreglo a que lleguen las partes, ya que debe de observarse plenamente la norma constitucional que contiene dicho principio de irrenunciabilidad.

3.8. Oportunidad procesal para la conciliación

La conciliación es una etapa procesal obligatoria del juicio ordinario laboral, la cual nuestro Código de Trabajo la sitúa después de contestada la demanda o la reconvención en su caso al establecer en su Artículo 340 que: “contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobara en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos, y disposiciones aplicables.”

¹³ **Ibid.** pág. 97.

La justificación de que nuestro Código de Trabajo, sitúa la conciliación después de contestarse la demanda o la reconvención, es porque los legisladores estimaron que es hasta después de trabarse la litis o cerrarse el debate, cuando quedan establecidos los hechos sujetos a prueba y objeto del juicio, y en consecuencia cuando el juzgador puede evaluar y establecer las fórmulas ecuánimes que propondrán a las partes; sin embargo nuestros administradores de justicia con buen criterio, han interpretado en forma extensiva las normas que se refieren a la conciliación en el sentido de que su actividad conciliadora la pueden ejercer en cualquier etapa del procedimiento, mientras no se haya dictado sentencia y aún han llegado más lejos, pues se han dado oportunidades en que no obstante haber sentencia de primer grado, y encontrarse el caso en apelación, han propuesto a las partes fórmulas de avenimiento, pues la sentencia no está firme y es posible llegar a un acuerdo, que sin violar la ley sea beneficioso para ambas partes.

3.9. Regulación legal de la conciliación

Dicha institución la encontramos regulada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que dice: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleados y trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. 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.” Normando el derecho constitucional la Conciliación, regulada en el Código de Trabajo Decreto Ley número 1441 del Congreso de la República, en el segundo párrafo del Artículo 340 que dice: “...Contestada la demanda y la reconvención 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 contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”; por su parte en el sexto considerando del

mismo cuerpo legal establece: “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.”

La Conciliación, es un derecho garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala consistente en que al momento que el juez de trabajo utiliza diferentes técnicas para exponer a las partes en conflicto, fórmulas ecuánimes, con el propósito de involucrar a las partes para poder alcanzar cambios de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición, con el objeto final, buscar la avenencia para ponerle fin a la controversia y examinar en el acto las bases del convenio, para su aprobación.

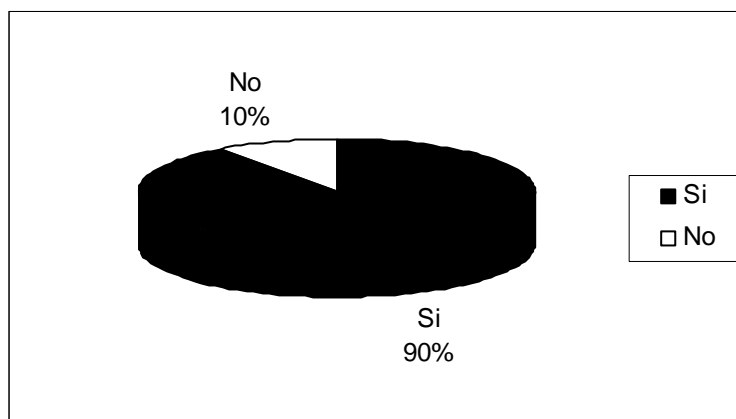
CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de resultados del trabajo de campo

El presente trabajo de campo se llevó a cabo en la torre de tribunales mediante el método de entrevistas, que fueron hechas a personas que se desempeñan dentro del marco de las relaciones laborales del país; por lo que se obtuvo la opinión de trabajadores en general, abogados litigantes, dirigentes sindicales, funcionarios administrativos de ramo laboral y funcionarios judiciales. El objetivo de las preguntas realizadas fue sobre la función que realizan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral.

Las preguntas que se formularon a los entrevistados y los resultados obtenidos se presentan a continuación:

- a. ¿Cree usted que la conciliación sea una forma viable para la solución de conflictos laborales?

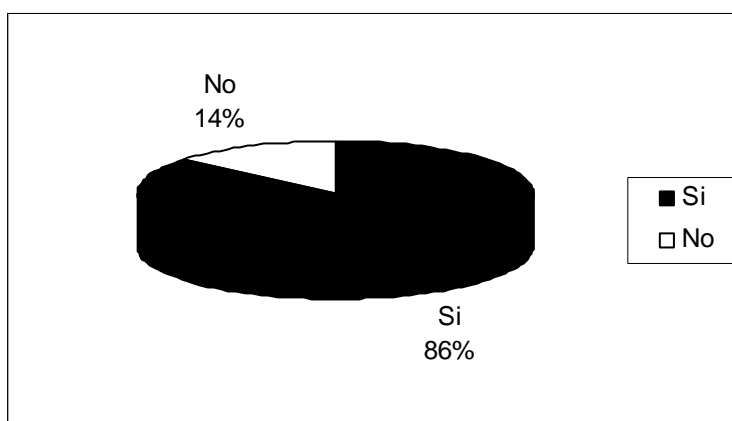


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 90% respondió que considera que la conciliación, es una forma viable para la solución de los conflictos laborales, porque de esa manera los procesos son más cortos, rápidos y consecuentemente menos costosos para los trabajadores quienes obtienen el pago de sus prestaciones laborales el día de la audiencia un compromiso de pago mediante la suscripción de convenio que al ser aprobado por el juez constituye título ejecutivo en caso de incumplimiento. El 10% considera que no es viable conciliación como método para la solución de los conflictos laborales porque mediante la conciliación los trabajadores muchas veces renuncian a ciertos derechos laborales considerados irrenunciables, los cuales nunca les son pagados, indican que los trabajadores se ven obligados aceptar propuestas renunciando a sus derechos irrenunciables ante la necesidad que tienen de recibir una cantidad de dinero que les ayude a satisfacer sus necesidades mas inmediatas.

- b. ¿Considera que los procesos ordinarios laborales son largos y costosos cuando no se llega a un convenio en la fase de la conciliación?

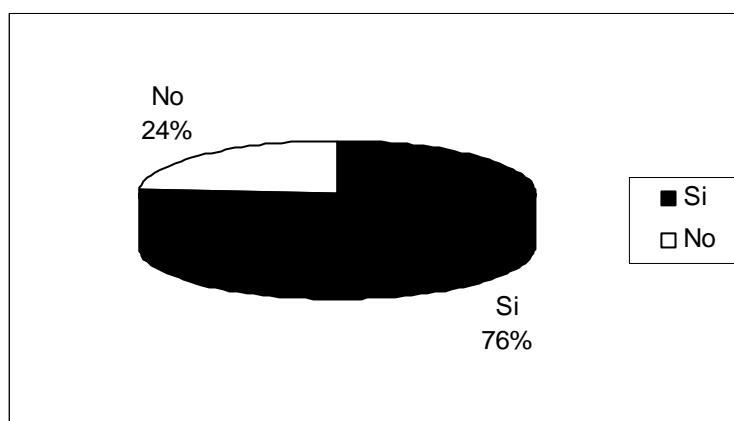


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 86% considera que cuando no se llega a un convenio en la fase conciliatoria el trámite se vuelve demasiado engorroso y largo, ya que muchos abogados no tratan de ver la objetividad de las reclamaciones, sino que solo pretenden desesperar al trabajador haciendo uso malicioso de cualquier tipo de medida que retrase la emisión de una sentencia que probablemente le va a ser desfavorable al patrono, en tal virtud, consideran importante la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, ya que en ella los trabajadores obtienen el pago de sus prestaciones laborales que son el objeto principal del juicio. El 14% considera que no tiene nada que ver el hecho de que en un proceso ordinario laboral no se llegue un convenio en la fase conciliatoria para que se convierta en largo y costoso, ya que la ley establece plazos perentorios para la preclusión de cada fase del proceso o de cada medio de defensa, indicando que estos últimos no pueden ser rechazados a ninguna de las partes.

- c. ¿Cuándo ha participado en la fase de la conciliación de un juicio ordinario laboral, ha sido atendido por el juez o por el oficial de trámite?

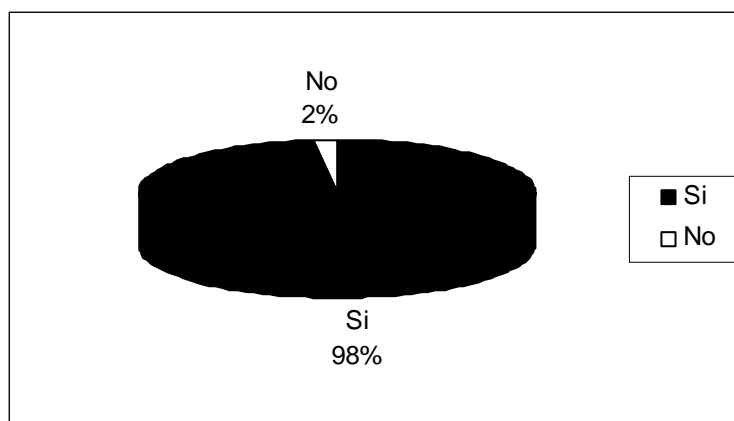


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 76% indicaron que cuando han tenido la oportunidad de participar en un juicio de trabajo, han sido atendidos por el juez, participando activamente en todas las fases del proceso. El 24% indicó que cuando ha tenido la experiencia de participar en un proceso ordinario de trabajo, solo ha sido atendido por el oficial de trámite, quien es el que les indica que pueden ponerse de acuerdo en cuanto a las pretensiones y solo llaman al juez en casos excepcionales en que las partes así lo soliciten, hacen algún planteamiento técnico que forzosamente debe ser conocido y resuelto por el juez, cuando se ha llegado a un arreglo, por lo que consideran que la presencia y participación del juez es de vital importancia, en virtud del principio de inmediación y el de oralidad.

- d. ¿Considera necesaria la participación directa y activa de un juez imparcial, en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

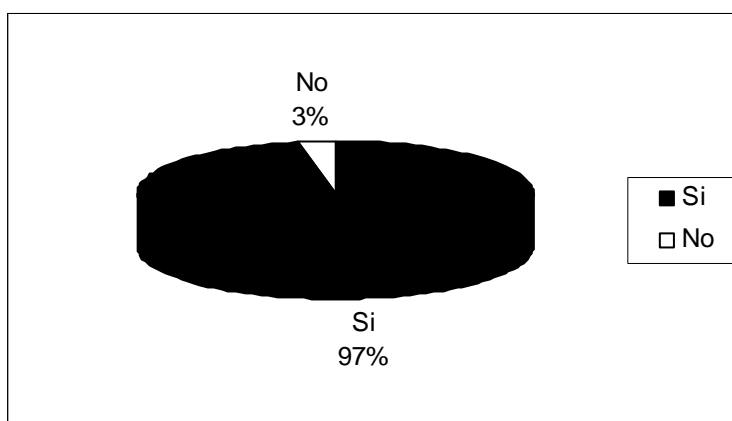


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 98% consideran que la participación directa y activa del juez en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral es necesaria, imperativa e imprescindible ya que de esa manera cumple con su papel de avenir a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación velando porque los acuerdos alcanzados no contraríen, tergiversen, disminuyan o eliminen una garantía considerada mínima y de carácter irrenunciable por la legislación laboral. Solamente el dos por ciento considera que la presencia y participación activa del juez en fase conciliatoria del juicio de trabajo no es necesaria ya que solo interfiere en la voluntad de las partes quienes deben ser libres de convenir respecto a lo que consideran ser de su conveniencia; asimismo, indicaron que el juez solamente satura de tecnicismos la fase del proceso que por su sencillez puede ser muy bien manejada por el oficial de trámite.

- e. ¿Considera que los derechos laborales de carácter irrenunciable, pueden ser negociados por las partes en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

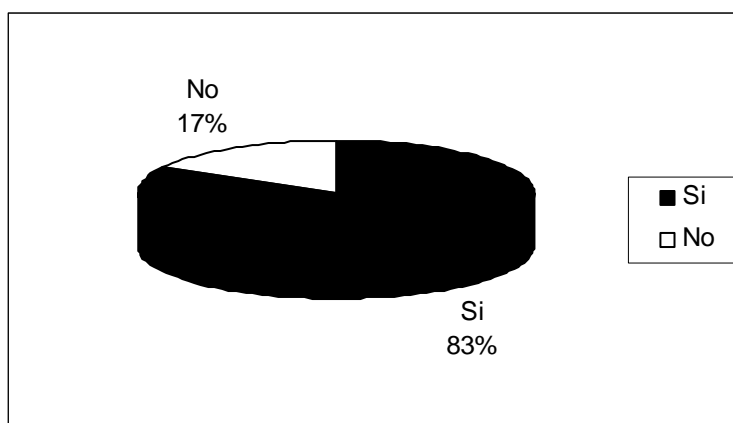


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 97% considera que los derechos que la ley contempla como irrenunciables no pueden ser negociados por el trabajador en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, ya que de ser así se estaría violando normas del orden constitucional que limitarían la voluntad del trabajador en ese sentido. El tres por ciento indicaron que el trabajador goza del derecho de negociar sus pretensiones en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, ya que en esa fase solo son simples pretensiones de derecho aún no declarados y por lo tanto pueden ser negociadas libremente y así debe permitirse en la práctica.

- f. ¿Cree usted que un trabajador al reclamar el pago de prestaciones en un juicio ordinario laboral, se ve forzado a renunciar a derechos adquiridos ante la imposibilidad de sostener un juicio largo y costoso?

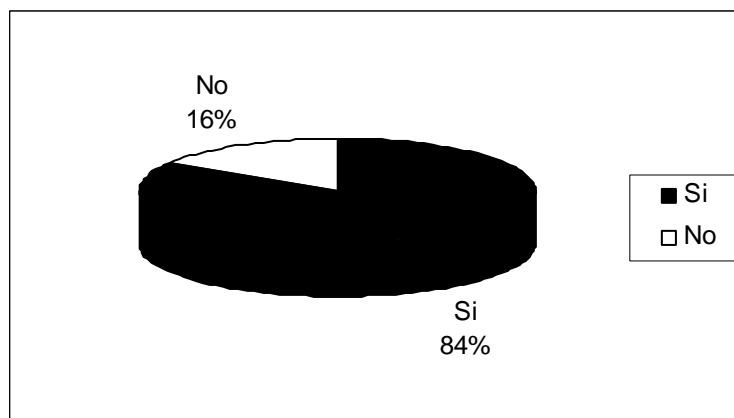


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 83% considera que el trabajador de ninguna manera se ve obligado o forzado a renunciar derechos en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, que de ser así los legisladores no lo hubieran contemplado en la ley; en esta fase del juicio opera el libre albedrío de las partes, con la limitaciones de ley, además el proceso es impulsado de oficio y en estos juicios no es necesaria la intervención de asesor, sin embargo los dirigentes sindicales, estudiantes de derecho de los bufetes populares de las Universidades que funcionan legalmente en el país, la Procuraduría de la Defensa del Trabajar de la Inspección General de trabajo del Ministerio de Trabajo asesoran en forma gratuita a los trabajadores. El 17% consideran que un trabajador a veces se ve forzado a renunciar a ciertos derechos adquiridos, en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, básicamente porque en la mayoría de los casos, el trabajador tiene necesidades inmediatas que debe cubrir de manera urgente, por lo que sin pensar en derechos adquiridos acepta cualquier cantidad que satisfaga sus necesidades inmediatas.

- g. ¿Considera que es correcto y legal la función de los jueces de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

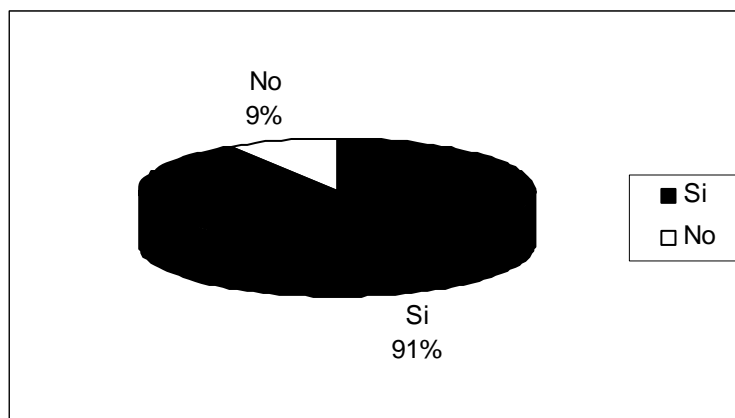


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 84% considera que el juez al aprobar cualquier arreglo al que lleguen las partes, indagar respecto a la legalidad del arreglo, profundizando primordialmente en que dicho arreglo no viole ningún derecho reconocido o adquirido por el trabajador, en caso de ser así, lejos de aprobarlo, propone a las partes fórmulas de arreglo que sean ajustadas a derecho, además el trabajador al momento de plantear su reclamación se ha trazado una expectativa que si el ofrecimiento no llega a la misma no acepta arreglo alguno. El 16% considera errónea la función del juez de trabajo cuando aprueba convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, ya que dicha aprobación la realiza con infracción a la ley.

- h. ¿Cree usted que cuando un juez aprueba un convenio arribado por las partes en la fase de la conciliación, analiza el arreglo al cual han llegado las partes, evitando que se renuncie derechos mínimos cuya consecuencia es la infracción a disposiciones de orden constitucional?

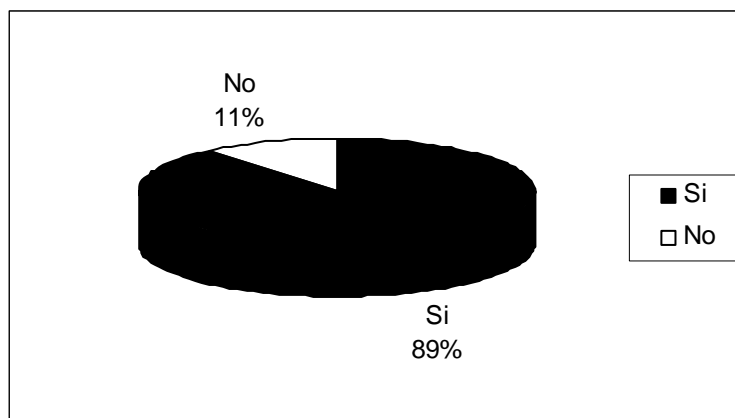


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 91% consideran que cuando el juez aprueba un convenio arribado en fase de la conciliación del juicio ordinario laboral analiza el arreglo al cual han llegado las partes, evitando que se renuncie derechos mínimos, en virtud de lo anterior la violación constitucional en cuestión no se verifica en estos casos ya que el juez aprueba el convenio observando las garantías constitucionales. El nueve por ciento considera que cuando el juez aprueba convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, conoce sobre probables renunciaciones de derechos mínimos cuya consecuencia es la infracción a disposiciones de orden constitucional, sin embargo facilita la solución de las controversias, ante la posibilidad de lograr disminuir la excesiva carga de trabajo en el juzgado.

- i. ¿Cree usted que los jueces cumplen con su función de tutelar a los trabajadores cuando aprueban convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

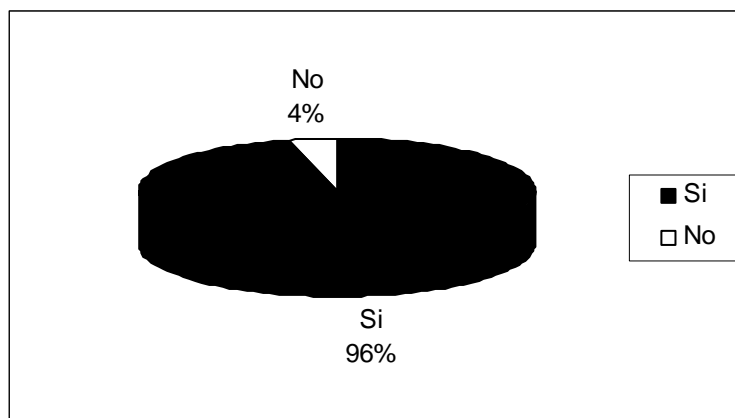


Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 89% consideran que los jueces de trabajo y previsión social cumplen con su función de tutelar al trabajador en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral al analizar los acuerdos arribados por las partes evitando con ello renuncias a derechos, protegiendo de esa forma al trabajador. El 11% considera que los jueces no protegen al trabajador, en virtud de no analizar los acuerdos a que se arriba en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral, ya que dichos convenios siempre van a llevar consigo un beneficio económico para el trabajador el cual ha aceptado con base en sus conveniencia muy particular, cual es primordial debido a que un trabajador que se encuentre desempleado tiene necesidades urgentes que pueden cubrir con el pago que reciba en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral.

- j. ¿Cómo considera usted la práctica de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral en los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala?



Fuente: Investigación de campo (junio - julio de 2005)

Comentario:

De las personas entrevistadas el 96% considera una buena práctica el hecho que los jueces participen directa y activamente en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral y posteriormente aprueben cualquier fórmula de arreglo arribado por las partes, entrando a conocer previamente sobre los derechos irrenunciables de los trabajadores. El cuatro por ciento considera que dicha actitud puede tenerse como una buena práctica ya que los jueces al aprobar los convenios arribados por las partes están logrando que un trabajador no tenga que soportar los costos que conlleva un juicio largo, y fuera de ello están dando seguridad jurídica, este último ya que el arreglo que aceptó se convierte en título ejecutivo cuando ya ha sido aprobado por el administrador de justicia.

CAPÍTULO V

5. Análisis del resultado

5.1. La función de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral

La palabra función de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española es: “Capacidad de acción o acción propia de los cargos y oficios.”¹⁴ Mientras que Ossorio en el diccionario de ciencias jurídicas y sociales la define: “En los hombres y otros seres vivos y también en las máquinas e instrumentos, el ejercicio de un órgano o la actividad de un aparato. Desempeño de empleo. Cargo, facultad u oficio. Tarea, ocupación. Atribuciones.

Cometido obligaciones. Finalidad. Acto público de concurrencia numerosa.”¹⁵

Por lo expuesto en el párrafo anterior se puede establecer que la función del derecho de trabajo, es la facultad que tiene de normar las relaciones que se dan dentro del ámbito laboral, no solamente protegiendo al trabajador sino también al patrono. En este caso se puede observar que el derecho de trabajo tiene su propio contenido y por lo tanto su actividad o función, esta enmarcada dentro de un marco que permite observar la correcta aplicación, una relación armoniosa y una convivencia pacífica dentro de la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral guatemalteco.

En cuanto a lo legal y jurídico que encierra el análisis de la función que realizan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de

¹⁴ Diccionario de la real academia de la lengua española. pág. 1004.

¹⁵ Ossorio, Manuel. Ob. Cit; pág. 330.

Guatemala, de conformidad con el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que: “la justicia se imparte de conformidad con la constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.” De igual forma lo establece el Artículo 57 de la Ley de Organismo Judicial, de ahí que en congruencia con lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala dispone que: “la función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.” Lo anterior permite advertir que la función jurisdiccional esta siempre encaminada al ejercicio de la potestad de administrar justicia, en este orden de ideas y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto como un texto normativo uniforme, el segundo párrafo del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo. Es evidente que la función de resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia refiero todo lo anterior para justificar la importancia que los Jugados de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica del municipio de Guatemala de departamento de Guatemala, funcionen dentro de un adecuado marco de legalidad y transparencia, cuya función se encuentra contenida en el segundo y tercer párrafo del Artículo 340, y 341 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

5.2. La conciliación y los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo

5.2.1. Generalidades

Dentro de los principios inspiradores del derecho laboral contenidos en el cuarto considerando del Código Trabajo, se regula la limitación a la autonomía de la voluntad,

estó en virtud de que dicho cuerpo normativo, es una gama de garantías sociales mínimas, lo que significa que por debajo de ellas no puede establecerse condiciones en las relaciones de trabajo que existan en el país. Dichas garantías mínimas deben ser observadas tanto dentro de la relación de trabajo, como cuando esta ya no exista, mientras no se hayan liquidado las prestaciones de ley. En atención a ello, los jueces deben de observar que los juicios tramitados en su despacho, no exista renuncia a esas garantías mínimas.

5.2.2. Derechos sociales mínimos

Según Ossorio, en el diccionario de ciencias jurídicas y sociales, manifiesta que: “Si bien todo derecho tiene carácter social, corriente e impropriamente se da esa denominación, incluso por autorizados tratadistas, al derecho del trabajo.”¹⁶ En virtud de no desarrollarse en la doctrina una definición de esta institución, se puede decir que son todos aquellos derechos que las leyes en materia laboral regulan y conceden, toda garantía mínima que debe ser observada por el patrono en toda relación de trabajo.

Se considera de carácter mínimo porque es lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, y deben de ser de observancia obligatoria en los convenios aprobados por los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica del municipio de Guatemala de departamento de Guatemala.

En cuanto a lo legal y jurídico que encierra el análisis de los derechos sociales mínimos de conformidad con el Artículo 102 la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y

¹⁶ **Ibid.** pág. 240.

autoridades.” Encontramos dentro del mismo Artículo una serie de garantías mínimas que deben ser observadas por los patronos incluyendo entre estas: la libre elección del trabajo, la remuneración, igualdad de salario a trabajo prestado en iguales condiciones, eficiencia y antigüedad, fijación periódica de salario mínimo, descanso semanal, vacaciones, ampliación de convenios y tratados ratificados por Guatemala que también se consideran derechos mínimos de los que gozan los trabajadores de la República de Guatemala, entre otros. De la misma forma lo que establece el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y los Artículos 12, 26, 78, 82, 85, 88 al 90, 103, 116, 126, 130 del mismo cuerpo legal, de igual manera los Decretos números: 76-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores de Sector Privado Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, Bonificación Incentivo; Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público; Acuerdo Gubernativo 459-2002, Fijación de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, y no Agrícolas.

A continuación en labor de una mejor comprensión, se detallan las prestaciones que normalmente se reclaman, en la forma siguiente:

a. Indemnización

Ossorio lo define como: “El resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de relación de trabajo que sufren las partes de una relación de trabajo, de modo principal al trabajador.”¹⁷

¹⁷ Ibid. pág. 330

Legalmente se establece que la indemnización procede cuando se despida a un trabajador y que durante el procedimiento establecido no se le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, ya sea directo o indirecto. Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho de los trabajadores está garantizado para que esté, al ser despedido sin justa causa, ya sea de forma directa o indirecta, pueda sostenerse él y su familia durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, satisfaciendo así sus necesidades. En el Artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece la obligación del patrono de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador, de la misma forma el Artículo 78 del Código de Trabajo establece que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.” Por lo que la indemnización consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional si no llega a ese año de servicios, dicha medida constituye una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la justa causa del despido. Esta indemnización también se aplica cuando un trabajador es

despedido en forma indirecta como lo regula el Artículo 79 del Código de Trabajo.

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

Asimismo, el Artículo 78 del Código de Trabajo, establece el pago de daños y perjuicios, y costas Judiciales, prestaciones que se originan cuando se condena al pago de indemnización, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es así como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación

colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 106 constitucional. En el caso del Artículo segundo del Decreto 64-92 del Congreso de la República que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debería pagarse hasta un máximo de 12 meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) del la Constitución, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106 del mismo cuerpo legal, es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, al momento de calcular el monto a que asciende los daños y perjuicios.

b. Vacaciones

Es la temporada, en la cual se aleja al trabajador de: trabajo, negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, por la necesidad de recuperar energías, en el caso de trabajadores dedicados, tareas corporales o esfuerzos fisiológicos preponderante y a la descarga de la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual. En el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso interrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de la remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.

Para Ossorio:“constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para

gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición indispensable menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficio se tenga por un año de servicios en la misma empresa. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones.”¹⁸

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

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

¹⁸ **Ibid.** pág. 774.

período no puede ser menor de 15 días hábiles de acuerdo a nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, que lo regula en su Artículo 102 literal i).

c. Aguinaldo

Ossorio dice que: “antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos sus dependientes la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario”.¹⁹

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

¹⁹ **Ibid.** pág.46

El aguinaldo es una prestación laboral cuyo derecho asiste a todos los trabajadores en general, tanto de la iniciativa privada como del Estado, y en este concepto, los trabajadores deben percibir el salario de un mes por cada año de servicios, año que debe computarse desde el día uno de diciembre de un año al día treinta de noviembre del año siguiente, y debe ser pagado el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Es decir que el derecho a percibir aguinaldo se adquiere con la mera prestación de los servicios y en proporción a éstos, por lo mismo es obligatorio, es decir, de pago forzoso para el empleador.

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

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

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

Es una prestación laboral contenida en Decreto número 42-92 del Congreso de la República, que le es aplicable tanto a trabajadores del sector público como del sector privado, de acuerdo con este Decreto el período de aplicación de dicha prestación se debe computar del uno de julio de un año, al 30 de junio del

siguiente año y el pago completo deberá hacerse efectivo en la primera quincena del mes de julio. Dicha prestación constituye el 100% del salario del trabajador cuando tenga un año de servicio, bien en forma proporcional si la prestación del servicio fuere menor a un año.

Para calcular el monto a cancelar a un trabajador en concepto de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, debe tomarse en cuenta el promedio de los salarios mensuales devengados por el trabajador durante el último año laborado, es decir desde el día uno de julio del año anterior al día treinta de junio del año en que se va a calcular esta prestación o la parte proporcional si los servicios no alcanzan a un año o por haber finalizado la relación de trabajo.

e. Salario mínimo

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

Ossorio indica que es: “aquel que por medio del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia, y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo.”²⁰

Según la legislación laboral guatemalteca, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. En el

²⁰ **Ibid.** pág.686.

Artículo 102 literal f) la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la fijación periódica del salario mínimo.

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

f. Salarios ordinarios

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

g. Ventajas económicas

Se otorga a determinados trabajadores, durante la relación de trabajo que constituye en nuestro medio por lo menos el 30%, y que una vez gozada dentro de la relación laboral, da lugar una vez terminada la relación de trabajo proceda el pago en efectivo en el porcentaje anteriormente indicado. Se dice que es cualquier prestación que percibe el trabajador distinta al salario que puede ser cuantificada y representa una economía del mismo, en este concepto se le da importancia a dos palabras fundamentales, por y para, es decir se da por la prestación del servicio según la ley procede y si es para la prestación del servicio no constituye ventaja económica puesto que esto utilizado para en el desarrollo normal y ordinario del trabajo, se utiliza para la realización de las funciones propias del trabajo que realiza o puesto que desempeña.

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

h. Horas extraordinarias

Cabanellas establece que son: “las horas trabajadas sobre las normales de la jornada, y que han de ser pagadas con un sobrepago sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado.”²¹

Se dice que es el tiempo de tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida, la disponibilidad que tiene el trabajador bajo las órdenes del patrono fuera de jornada ordinaria de trabajo. En nuestro medio de acuerdo con lo normado por el Artículo 121 del Código de Trabajo, trabajo efectivo que se ejerce fuera de los límites para la jornada ordinaria de trabajo debe ser remunerado por lo menos con un 50% más que el valor de la hora ordinaria, existiendo en nuestro país la costumbre de que cuanto se trabaja en días festivos y asuetos se les remunera doble, nuestra legislación laboral no lo establece. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal g) establece que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias de trabajo constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

i. Bonificación incentivo

Esta es una prestación legalmente establecida en nuestro medio sólo para los trabajadores de la iniciativa privada según el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que consiste en el pago de Q.250.00 a favor de todos los trabajadores del país, cualquiera que sea la actividad en que desempeñen y que debe ser pagada mensualmente junto al sueldo mensual devengado. Se puede pagar al

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho del trabajo**. pág. 533.

trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

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

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

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 al regular la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al establece que: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos favor de los trabajadores en la Constitución República de Guatemala, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

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

Asimismo, nuestro Código Trabajo, en su parte considerativa declara como principio ideológico del derecho laboral, el hecho de que está constituido por un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; indicando además en su Artículo 12 que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

De conformidad con las normas indicadas en los párrafos anteriores, los jueces de los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, al momento de aprobar convenios en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, participan en forma directa, observando los derechos sociales mínimos, utilizando técnicas y conocimientos necesarios; consiguiendo de esta forma

que la parte demandada proponga formas de pago sobre las prestaciones reclamadas en la demanda, por lo que el trabajador encontrándose frente la posibilidad del pago de sus prestaciones y ante la necesidad económica de cubrir sus gastos urgentes, acepta el convenio propuesto.

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

Los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo en la fase conciliatoria del juicio ordinario de trabajo, básicamente se verifican porque al trabajador se le hace una propuesta general en cuanto a las prestaciones reclamadas en su demanda, por lo que el juez separa las prestaciones irrenunciables, que son derechos adquiridos durante la relación de trabajo de las posibles pretensiones de derecho que pueden ser objeto de ser negociadas en esta fase; garantizándose con ello los derechos sociales mínimos, lo cual hace que el trabajador sepa qué se le está pagando y a qué está renunciado. Además el juez hace saber al ex patrono, en forma directa qué prestaciones pueden ser objeto de negociación y cuales no, con el fin, que sean negociadas solamente aquellas expectativas de derecho que no han sido declaradas por la ley ni en el juicio.

5.3. Falta de medios coercitivos para que la Inspección General de Trabajo, comparezca en los procesos laborales en los cuales se tiene como parte

5.3.1. Inspección General de Trabajo

El primer convenio internacional sobre la Inspección de Trabajo fue aprobado en la octava reunión de la asamblea de la Organización Internacional de Trabajo, en el año 1926, pero desde 1928 se había aceptado una recomendación sobre los principios generales de la organización de servicios de inspecciones, para garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores y fue hasta el año 1947, cuando se aprobó; al respecto se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada país, los apropiados para encargarse de la inspección de trabajo, incluidas todas las actividades aleatorias que a la misma compete, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa tenga funciones adicionales como pueden serlo, la de la salud en el terreno de las instalaciones sanitarias o las destinadas a otorgar licencias de construcción o funcionamiento de empresas y comercios en particular los negociaciones cuya operación puede producir perjuicios ambientales o los propiamente fiscales.

En Guatemala la Inspección General de Trabajo es una institución encargada de atender a los trabajadores de escasos recurso económicos que no han recibido ningún pago en concepto de indemnización y demás prestaciones a que tienen derecho al finalizar su relación laboral, proporcionando los servicios de: brindar asesoría a trabajadores de escasos recurso que han agotado la vía administrativa, elaborar y plantear demandas laborales ante los tribunales de trabajo, asesorar a trabajadores en las audiencia orales que se realicen, evacuar audiencias en cuanto a acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas hasta su conclusión, prestar asesoría a las trabajadoras que gozan de inamovilidad en virtud de encontrarse en estado de gravidez o lactancia, planteando la

demanda ordinaria laboral solicitando la inmediata reinstalación, plantear demandas ordinarias laborales reclamando pago de prestaciones en los caso de personas menores de edad, discapacitados y personas de tercera edad, no importando el monto de su reclamación.

5.3.2. Incomparecencia de la Inspección General de Trabajo en los procesos laborales en la cual se tiene como parte

Sin embargo, a pesar de lo indicado en el párrafo anterior se viola la ley laboral por el incumplimiento de las funciones que se asignan a la Inspección General de Trabajo, en virtud que en los juicios ordinarios laborales se le tiene como parte pero en todos los procesos se da su incomparecencia a las audiencias señaladas, estando legalmente notificadas, por lo que produce su rebeldía y además que se les siga notificando por los estrados del juzgado, por lo que sería muy importante crear normas que sancionen la comparecencia de la Inspección General de Trabajo a los procesos laborales en los cuales se tiene como parte.

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

La conciliación proviene del latín conciliare, que significa concertar, poner de acuerdo, componer o confrontar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses y propósitos en disidencia. En sentido lato constituye el acuerdo de logros entre las partes con ayuda de alguien que sirva de conciliador en la relación. Este alguien es un tercero imparcial, técnico y conocedor de la situaciones en las que participa en forma activa; dirige, orienta y propone fórmulas de arreglo, con el fin de buscar el muto acuerdo como principio básico de solución. Este mecanismo de solución de conflictos puede presentarse bajo tres formas: extra procesal preprocesal y procesal. En el primer caso, la conciliación se

celebra con el fin de no recurrir un litigio o juicio, las partes acuden a una autoridad o a un conciliador autorizado para ello, a fin de someter la disputa a un arreglo privado, sin que la ley se lo exija, sino por voluntad directa de los interesados. En el segundo caso, se recurre al trámite conciliatorio sin existir un proceso judicial, para cumplir con un requisito o presupuesto que la ley exige antes del proceso. El tercer método, que es la conciliación procesal se presenta dentro del trámite del litigio, por mandato normativo.

En nuestro medio existen dos clases de conciliadores: los conciliadores judiciales, que son los jueces, según lo indica nuestro Código de Trabajo en su Artículo 340, y pueden actuar como conciliadores también los Inspectores de Trabajo, según se deduce del mismo cuerpo normativo citado, en el Artículo 278 que regula: “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o trabajadores sociales una vez aprobado por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.

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

5.5. Práctica de la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral en juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala

Diariamente en la torre de tribunales en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, ubicados en el octavo y noveno nivel, se puede verificar que la mayoría de juicios laborales que se tramitan son los juicios ordinarios laborales, iniciados por trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales luego de finalizada una relación de trabajo.

Llegado el momento en la cual se desarrolla la fase de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, cuando se ha determinado claramente las pretensiones de las partes; es decir, luego de que la demanda ha sido ratificada por la parte actora y la parte demandada a tomado la actitud frente a la demanda en su contra ya sea planteado excepciones previas, contestado la demanda en sentido negativo, contestado la demanda en sentido negativo e interponiendo excepciones perentorias, o contestando la demanda en sentido negativo y planteado la reconvencción. En este momento el juez cumple en forma directa con su obligación de proponer a las partes fórmulas ecuánimes de conciliación, lo cual hace con base en lo que las partes plantearon, indicándoles que tienen la oportunidad de conversar, por lo que tanto patrono como trabajador sostienen una conversación directa con la intervención del juez, con el fin de solventar amigablemente la situación surgida con ocasión de las reclamaciones que se plantean en la demanda.

En la conciliación, la parte demandada propone formas de pago de las prestaciones reclamadas, las que en ocasiones el trabajador acepta sin importarle la eventualidad de renunciar a ciertos derechos adquiridos y devengados durante la relación laboral. Esto en virtud que el trabajador posee necesidades urgentes que debe solventar, quien no puede

esperar a que la audiencia se lleve a cabo, luego de esperar un período de aproximadamente dos meses desde que se planteo la demanda, y ante el riesgo de que el juicio continúe prolongándose por más tiempo.

En virtud de lo indicado en el párrafo anterior, los jueces al observar que las partes llegaron a un arreglo, lo analizan observando su legalidad, y según sea el caso, proceden a dar por aprobado el arreglo arribado por las partes, evitando con ello que el trabajador renuncie a derechos laborales adquiridos que son de carácter irrenunciable. Lo anterior, encuadra con el espíritu regulador de las normas laborales que están inspiradas en el principio de protección preferente al sector laboral, protección que se ve tutelada en la función que realizan los juzgadores al evaluar los convenios que aprueban en la fase de la conciliación.

5.6. Consecuencias

5.6.1. Generalidades

Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, y que el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que convinieren, siempre que no se violen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. En el caso que ambas partes manifiesten su voluntad de llegar a un acuerdo, dentro del proceso, y que el mismo no contraría las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, resulta procedente aprobar el convenio al que han arribado en los términos expuestos.

5.6.2. Consecuencias jurídicas constitucionales

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica que: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los

trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Será nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” En el presente caso se refiere a todas aquellas prestaciones laborales procedentes al finalizar una relación de trabajo, es decir aquellas que generalmente se reclaman en los juicios ordinarios de trabajo que a diario son planteados por los trabajadores, por ejemplo: indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado público, salarios ordinarios, salario mínimo, horas extraordinarias, y bonificación incentivo.

En atención a lo anterior, los jueces tienen especial cuidado en lo que respecta a las prestaciones de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, salarios ordinarios, y bonificación incentivo, en virtud que estas prestaciones son derechos adquiridos y devengados durante la relación de trabajo, en las demás prestaciones debe previamente declararse la existencia del derecho, demostrarse fehacientemente por el trabajador, lo cual podría hacerse en determinado momento mediante la inversión de la carga de la prueba. En virtud de ello, a estas últimas prestaciones en referencia se les considera pretensiones de derecho que son negociadas en la fase de la concitación del juicio ordinario laboral, que el juez en forma correcta y legal aprueba, evitando toda violación a la ley, y derechos adquiridos por el

trabajador, considerados como garantías mínimas e irrenunciables por la Constitución Política de la República de Guatemala.

5.6.3. Consecuencias jurídicas procesales

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

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

5.6.4. Consecuencia económicas

El hecho de que un trabajador reciba una cantidad de dinero en forma rápida en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, significa una ventaja de carácter económico, ya que tiene la posibilidad de cubrir necesidades urgentes que

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

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

CONCLUSIONES

1. En los juzgados de trabajo y previsión social del municipio y departamento de Guatemala, se reciben diariamente 50 conflictos de carácter jurídico.
2. En todos los convenios que se suscriben en los juzgados de trabajo previsión social, se protege jurídicamente al trabajador y al patrono como parte del acuerdo que nace, pero de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal, que es el trabajador.
3. Todos los jueces son imparciales en su conducta y excluyen toda influencia de personas, grupos o partidos, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias e imparten justicia libremente de conformidad con el derecho laboral, con absoluta ecuanimidad, sin preocuparles el reconocimiento o crítica que pueda darse a su labor, sujetos únicamente a las leyes y a los principios que las nutren, alejados de toda motivación afectiva que influyan en sus decisiones.
4. La intermediación procesal se constituye cuando las partes se ponen en contacto directo con el juez, quien está presente en todas las diligencias, escuchando y observando sus diferentes actitudes, situación que le permite emitir un mejor juicio en la resolución del conflicto.
5. La discrepancia que existe entre los Artículos 106 del la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo con relación al Artículo 340 del Código de Trabajo, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simple pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas

susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.

6. El juez hace la distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos de carácter irrenunciable y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las circunstancias especiales del caso concreto, de no hacerse en esta forma, la etapa de avenimiento conciliatorio no tendría razón de existir.
7. El juez al momento de aprobar cualquier arreglo a que lleguen las partes en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral, observa la norma constitucional que contiene el principio de irrenunciabilidad, toda vez que en el derecho de trabajo la voluntad del trabajador se encuentra limitada al prohibir en forma específica la renuncia de aquellos derechos reconocido por la ley que han sido adquiridos durante la relación laboral.
8. El momento procesal oportuno para conciliar es después de contestarse la demanda o la reconvención, cuando han quedado establecidos los hechos sujetos a prueba y el objeto del juicio, sin embargo el los juzgados de trabajo esta actividad se ejerce en cualquier etapa del procedimiento.
9. La conciliación es una forma viable para la solución de conflictos laborales, porque de esa manera los procesos son más cortos, rápidos y consecuentemente menos costosos para los trabajadores, quines obtienen el pago de sus prestaciones laborales el día de la audiencia o un compromiso de pago mediante la suscripción de un

convenio, que al ser aprobado por el juez constituye título ejecutivo en caso de incumplimiento.

10. Cuando no se llega a un convenio en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, se hace demasiado engorroso y largo su trámite, ya que muchos abogados no tratan ver la objetividad de las reclamaciones, sino que solo pretenden desesperar al trabajador haciendo uso malicioso de cualquier tipo de medida que retrase la emisión de una sentencia.
11. En la fase de conciliación del juicio ordinario laboral interviene el juez en forma directa, activa, objetiva e imparcial, dirigiendo y orientando a las partes, previo conocimiento pleno de la situación en conflicto, cuya función esencial consiste en impulsar fórmulas equánimes de solución, velando porque los acuerdos alcanzados no contraríen, tergiversen, disminuyan o eliminen garantías consideradas mínimas y de carácter irrenunciable por la legislación laboral.
12. Los derechos laborales que la ley contempla de carácter irrenunciable no son negociados por las partes en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es conveniente que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador como encargada de atender a los trabajadores de escasos recursos económicos, brinde asesoría en los procesos laborales en los cuales la Inspección General de Trabajo se tiene como parte, con el objeto de cumplir con la ley laboral y lograr el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores, quienes por ser la parte más débil de la relación laboral necesitan mayor protección.
2. Se recomienda a la Dirección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumplir con la divulgación y promoción de los derechos laborales, implementando programas mediante los cuales se dé a conocer a los trabajadores cuáles son sus derechos en una relación de trabajo.
3. Es conveniente modificar las actas y resoluciones que dicten los juzgados de trabajo y previsión social, en virtud que de conformidad con el Acuerdo 2-2003 de la Corte Suprema de Justicia, se resolvió suprimir la regionalización.
4. Se debería modificar el procedimiento ordinario laboral establecido en el título undécimo de Código de Trabajo, desarrollando una audiencia eminentemente conciliatoria previo entrar a juicio, en la cual el juez hace la distinción entre derechos reconocidos e irrenunciables y las simples pretensiones; facilitando de esta manera el acceso ágil y directo para la solución de controversias; la reforma judicial es vital para consolidar y fortalecer la certeza jurídica del procedimiento y la participación del los funcionarios judiciales.

ANEXO

ANEXO I

Encuestas referentes a la investigación practicada dentro del tema de tesis **“La importancia que los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala funcionen dentro de un adecuado marco de legalidad y transparencia al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral”**

- a. ¿Cree usted que la conciliación sea una forma viable para la solución de conflictos laborales?
- b. ¿Considera que los procesos ordinarios laborales son largos, costosos cuando no se llega a un convenio en la fase de la conciliación?
- c. ¿Cuándo ha participado en la fase de la conciliación de un juicio ordinario laboral, ha sido atendido por el juez o por el oficial de trámite?
- d. ¿Considera necesaria la participación directa y activa de un juez imparcial, en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?
- e. ¿Considera que los derechos laborales de carácter irrenunciable, pueden ser negociados por las partes en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?
- f. ¿Cree usted que un trabajador al reclamar el pago de prestaciones en un juicio ordinario laboral, se ve forzado a renunciar a derechos adquiridos ante la imposibilidad de sostener un juicio largo y costoso?

- g. ¿Considera que es correcto y legal la función de los jueces de los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

- h. ¿Cree usted que cuando un juez aprueba convenio arribado por las partes en la fase de la conciliación, analiza el arreglo al cual han llegado las partes, evitando que se renuncie derechos mínimos cuya consecuencia es la infracción a disposiciones de orden constitucional?

- i. ¿Cree usted que los jueces cumplen con su función de tutelar a los trabajadores cuando aprueban convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral?

- j. ¿Cómo considera usted la práctica de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral en los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala?

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio derecho del trabajo**. 2vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.
- CABALLERAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 14a. ad. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1952.
- CALDERA, Rafael. **Derecho trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Pedro García, S.A.1960.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción derecho procesal del trabajo**. 6ta. ed.; Guatemala: Ed. Orión. 2004.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed Depalma. 1951.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 10a. ed.; México, D.F: Ed. Porrúa, S.A. 1949.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís.**Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal individual**, manual derecho procesal del trabajo. 1t.; 2a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil fénix. 2005.
- GOZAÍNI, Osvaldo Alfredo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos**. Buenos Aires: Ed. De Palma. 1995.
- HITTERS, Juan Carlos. **La justicia conciliatoria y los conciliadores**, la justicia entre dos épocas de platense, 1983p. 168 y sus citas.
- JUNCO VARGAS, José Roberto. **La conciliación**. Santafé Bogotá: Ed. Jurídico Radar, 1994.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo Guatemalteco**. Imprenta “CHAC”; Guatemala, 1953. (Tesis).

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas, S.A. 1975.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Unidad de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1964.

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

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

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22a. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe S.A. 2001.

Legislación:

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

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogota, Colombia, 1948, ratificado por Guatemala.

Declaración Universal Derechos del Hombre. Nueva Cork, 1948, ratificado por Guatemala.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva Cork, 1966, ratificado por Guatemala.

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

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 107, 1964.

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

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto número 76-78, 1978.

Bonificación Incentivo. Congreso de la República, Decreto número 68-89, 1989, reformado por el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República. 2001.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado Público. Congreso de la República, Decreto número 42-92, 1992.

