

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN



**TESIS
“LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL, LÍMITES Y
ALCANCES JURÍDICOS”**

**INGRY ELIZABETH CHO XOL
CARNÉ No. 200132569**

COBÁN, ALTA VERAPAZ, FEBRERO DE 2014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

**TESIS
“LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL, LÍMITES Y
ALCANCES JURÍDICOS”**

**PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

POR

**INGRY ELIZABETH CHO XOL
CARNÉ 200132569**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y
TÍTULOS PROFESIONALES DE ABOGADA Y NOTARIA**

COBÁN, ALTA VERAPAZ, FEBRERO DE 2014

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE: Lic. Zoot. M.A. Fredy Giovani Macz Choc
SECRETARIO: Lic. Econ. Héctor Virginio Escobar Rubio
REPRESENTANTE EGRESADOS: Ing. Agr. Julio Oswaldo Méndez Morales
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES: PEM. Hugo Francisco Ruano Rivera
Br. Marco Tulio Medina Pérez

COORDINADOR ACADÉMICO

Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lic. Elfido Coy Ibarra

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

PRESIDENTE: Licda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
SECRETARIO: Lic. Luis Augusto Macz Choc
VOCAL: Lic. Alvaro Enrique Sontay Ical

REVISOR DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lic. Rodolfo Ernesto Xoy Córdova

REVISORA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Licda. Wendy Jeanette Winter Sam

ASESOR

Lic. Rogelio Can Si



Cobán, Alta Verapaz, 23 de abril de 2012.

SEÑORES:

**MIEMBROS DE LA COMISION DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

De mi consideración:

Atendiendo a nombramiento recaído en mi persona, como asesor de Tesis del trabajo de la Bachiller **INGRY ELIZABETH CHO XOL**, titulado "**LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL, LIMITES Y ALCANCES JURIDICOS**", atentamente procedo a informar sobre los siguientes extremos:

- a) He sostenido varias reuniones con la Bachiller Cho Xol, sobre su trabajo de investigación; derivado de las mismas, se hicieron las adiciones al texto y anotaciones metodológicas, observaciones y cambios durante el desarrollo de la tesis, las que fueron plenamente aceptadas y ejecutadas.
- b) Se advierte la preocupación de la bachiller por la cuestión laboral, específicamente en cuanto a la eficacia y utilidad de la conciliación que se realiza durante el procedimiento, con el objeto de resolver no solo la controversia entre trabajador y patrono, sino fundamentalmente, como un modo de mejorar la aplicación de justicia en esa materia, procurando la celeridad procesal en beneficio del trabajador, ello en cumplimiento del principio tutelar que inspira el Código de Trabajo.
- c) En el desarrollo del tema, la sustentante ha estudiado con mucha profundidad el problema, procurando mantener la coherencia entre lo propuesto en su diseño de investigación y el informe final, ya que el trabajo refleja la necesidad sentida por la investigadora; en el sentido de que los juicios en materia laboral, una vez llegado el momento de la conciliación, ésta efectivamente sea para la resolución definitiva del conflicto que ha sido sometido al conocimiento del juez laboral. Se advierte que la bibliografía es pertinente y las conclusiones y recomendaciones están planteadas de modo sensato, argumentadas como debe ser en materia de investigación jurídica.
- d) En virtud de lo anterior, estando satisfechos los requisitos reglamentarios exigidos por el Normativo General de Trabajos de Graduación de tesis de las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte; el suscrito **dictamina favorablemente**, en el sentido que el trabajo puede servir para ser discutido en el examen público, luego de la autorización de revisión del mismo.

Sin otro particular, atentamente,

LIC. ROGELIO CAN SI
Colegiado No. 4855

Lic. Rogelio Can Si
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, 28 de Enero de 2013.

Señores
Miembros de la Comisión de Trabajos de Graduación
de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogado y Notario, del Centro Universitario del Norte -CUNOR-
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Estimados Señores:

Atentamente me dirijo a ustedes, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de Resolución de fecha nueve de mayo de dos mil doce, procedí a REVISAR el trabajo de Tesis de la Bachiller **Ingrý Elizabeth Cho Xol**, titulado **“LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL, LIMITES Y ALCANCES JURIDICOS”**.

La investigación realizada por la autora es de suma importancia, debido a que la conciliación que se desarrolla dentro del procedimiento ordinario laboral; busca resolver la controversia surgida entre trabajador y patrono, sin necesidad de esperar que el Juez de Trabajo emita una sentencia, procurando de esta manera los principios de celeridad y economía procesal, favoreciendo principalmente al trabajador, el cual goza de una protección jurídica preferente garantizada en el Código de Trabajo.

Con base en lo anteriormente expuesto y en virtud que el trabajo se ajusta a los lineamientos exigidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte -CUNOR-, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al presente Trabajo de Tesis de la Bachiller Ingrý Elizabeth Cho Xol, para que al cumplir con los tramites respectivos, pueda ser sometido al examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes,

Lieda. Wendy Jeanette Winter Sam

Colegiada No. 9254

REVISORA





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

ENCARGADO DE REDACCIÓN Y ESTILO DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, catorce de octubre del año dos mil trece.-----

I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario de Norte -CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome como titular, encargado de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción y ortografía del Trabajo de Graduación titulado: **“LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL, LÍMITES Y ALCANCES JURÍDICOS”**, de la estudiante **INGRY ELIZABETH CHO XOL**, con carné número **200132569**;
II) **CONSIDERANDO:** Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte -CUNOR- y demás disposiciones aplicables, a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado.-----

Id y Enseñad a Todos

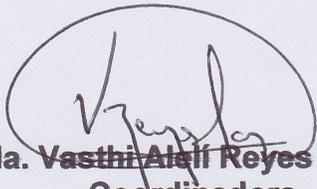
Lic. Rodolfo Ernesto Xoy Córdova
Encargado de Redacción y Estilo



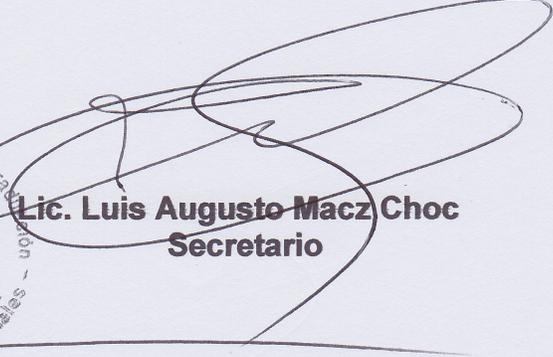


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, diecisiete de octubre del año dos mil trece. I) Se tiene como analizado el expediente de la estudiante **INGRY ELIZABETH CHO XOL**, con carné número 200132569 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado **“LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL LIMITES Y ALCANCES JURÍDICOS”** y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.


Licda. Vasthi Alai Reyes Laparra
Coordinadora




Lic. Luis Augusto Macz Choc
Secretario


Lic. Álvaro Enrique Sontay Ical
Vocal

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a su consideración la Tesis titulada: La Conciliación en el Proceso Laboral, Límites y Alcances Jurídicos. Como requisito previo a obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y títulos profesionales de Abogada y Notaria.



Ingry Elizabeth Cho Xol
Carné No. 200132569

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es del estudiante, que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera es la responsable de la estructura y forma.”

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2.4, subinciso 2.4.1. del Acta No. 17-2012 de Sesión Ordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de Julio del año 2012.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Por darme la vida y ser mi fortaleza, a Él debo este sueño.

A MI PADRE: Miguel Angel Chó Sí por su apoyo incondicional durante mi carrera, por su amor, por ser mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

A MI MADRE: Juventina Xol Xol, por estar conmigo en cada instante, por su amor y comprensión cuando más lo necesite.

A MIS HERMANOS: Wendy y Miguel

Por todo su cariño, comprensión y por darme ánimos cuando lo necesite.

AGRADECIMIENTO

Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario del Norte -CUNOR-, en especial a la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, por las enseñanzas y conocimientos adquiridos en sus aulas.

Lic. Rogelio Can Si

Por su dedicación y responsabilidad, en el asesoramiento del presente trabajo.

Licda. Wendy Jeanette Winter Sam

Por su contribución en la revisión final del presente trabajo.

Amigas

Paola Buglia, Karla Arias y Marleny Sis por su amistad y por todo el apoyo brindado durante estos años de estudio.

ÍNDICE

| | |
|---------------------|---|
| RESUMEN | i |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| OBJETIVOS | 3 |

CAPÍTULO 1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

| | |
|---|----|
| 1.1. Derecho del Trabajo | 5 |
| 1.2. Derecho Procesal del Trabajo | 7 |
| 1.2.1. Denominaciones | 7 |
| 1.2.2. Clasificación del Derecho Procesal del Trabajo | 8 |
| 1.2.3. Concepto del Derecho Procesal del Trabajo | 9 |
| 1.2.4. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo | 10 |
| 1.2.5. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo | 13 |
| 1.2.6. Jurisdicción Privativa del Trabajo en Guatemala | 14 |

CAPÍTULO 2 PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO

| | |
|---|----|
| 2.1. Jurisdicción y competencia | 19 |
| 2.2. Proceso Ordinario Laboral | 20 |
| 2.2.1. Generalidades | 20 |
| 2.2.2. Naturaleza Jurídica del Juicio Ordinario Laboral | 22 |
| 2.2.3. Características del Juicio Ordinario Laboral | 22 |
| 2.2.4. Principios de observancia en el Juicio Ordinario Laboral | 24 |
| 2.2.4.1. Imparcialidad | 24 |
| 2.2.4.2. Tutelaridad | 24 |
| 2.2.4.3. Celeridad | 25 |
| 2.2.4.4. Sencillez | 25 |
| 2.2.4.5. Economía | 26 |
| 2.2.4.6. Oralidad | 28 |
| 2.2.4.7. Impulso de Oficio | 29 |
| 2.2.4.8. Inmediación | 30 |

| | |
|--|----|
| 2.3. Fases del Juicio Ordinario Laboral | 30 |
| 2.3.1. Demanda | 30 |
| 2.3.2. Modificación o Ampliación de la demanda | 33 |
| 2.3.3. Audiencia para la celebración del Juicio Oral | 33 |
| 2.3.4. Actitudes del demandado | 33 |
| 2.3.5. Conciliación | 36 |

CAPÍTULO 3

LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS (MARC)s

| | |
|--|----|
| 3.1. Que son los medios alternativos de solución de conflictos? | 37 |
| 3.2. ¿Por qué son necesarios los Medios Alternativos de solución de conflictos? | 37 |
| 3.2.1. Es necesario satisfacer los intereses de las partes | 39 |
| 3.2.2. Es necesario promover una Cultura de Paz | 40 |
| 3.2.3. Problemática del Poder Judicial | 40 |
| 3.3. Principales Medios Alternativos de Solución de Conflictos (Marcs) y sus diferencias | 41 |
| 3.3.1. La Negociación o Transacción | 41 |
| 3.3.2. La Mediación | 42 |
| 3.3.3. La Conciliación | 42 |
| 3.3.4. El Arbitraje | 43 |
| 3.4. Característica de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos | 44 |
| 3.5. Etimología y definición de la Conciliación | 45 |
| 3.6. Naturaleza Jurídica de la Conciliación | 47 |
| 3.7. Antecedentes de la Conciliación | 48 |
| 3.8. Clases de Conciliación | 51 |
| 3.8.1. De acuerdo ante quien se realiza | 51 |
| 3.8.2. De acuerdo al momento en que se realiza | 51 |
| 3.8.3. Por la iniciativa para su celebración | 52 |
| 3.8.4. Por el resultado del trámite | 52 |
| 3.9. Principales características de la Conciliación | 52 |
| 3.10. Principios éticos que regulan la Conciliación | 53 |
| 3.11. Sujetos que intervienen en la Conciliación Laboral | 55 |
| 3.11.1. Inspección de Trabajo | 55 |
| 3.11.2. Trabajador | 56 |
| 3.11.3. Patrono | 56 |
| 3.11.4. El juez, que toma el rol de conciliador | 56 |
| 3.11.4.1. Que hace el conciliador | 58 |
| 3.12. El procedimiento Conciliatorio | 59 |
| 3.12.1. Etapas de un procedimiento conciliatorio | 59 |

| | |
|---|----|
| 3.12.2. Reglas de convivencia durante el procedimiento conciliatorio | 61 |
| 3.12.3. ¿Cómo concluye el procedimiento conciliatorio? | 61 |
| 3.13. Ventajas de la Conciliación | 62 |
| 3.14. Acta de Conciliación | 64 |
| 3.14.1. Requisitos de forma y de fondo que deben contener las actas de conciliación que contienen convenios de pago | 65 |
| 3.14.2. Valor del Acta de Conciliación | 66 |
| 3.14.3. Ejecución de la obligación contenida en el Acta de Conciliación | 67 |
| 3.15. Desventajas de la Conciliación | 69 |
| 3.15.1. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos laborales | 73 |
| 3.15.2. Relación de la Conciliación con el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos | 77 |

CAPÍTULO 4

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

| | |
|-----------------------------------|----|
| 4.1. Argentina | 82 |
| 4.2. Colombia | 85 |
| 4.3. Perú | 87 |
| 4.3.1. Conciliación Judicial | 88 |
| 4.3.2. Conciliación Extrajudicial | 89 |
| 4.4. Guatemala | 90 |
| 4.4.1. Conciliación Extrajudicial | 91 |
| 4.4.2. Conciliación Judicial | 94 |

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS SOBRE LOS LÍMITES Y ALCANCES DE LA CONCILIACIÓN EN ALTA VERAPAZ

| | |
|---|-----|
| 5.1. Beneficios de la Conciliación en el departamento de Alta Verapaz | 101 |
| 5.1.1. Procesos laborales tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, en los cuales las partes han conciliado | |
| 5.1.2. Análisis de Caso Concreto | 107 |
| 5.2. Consideraciones del Juez de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz respecto a la conciliación dentro del proceso laboral | 116 |
| 5.3. Resultados obtenidos durante el Trabajo de Campo | 121 |

| | |
|---|------------|
| 5.3.1. Conciliación como resolución de conflictos en materia laboral | 121 |
| 5.3.2. Ventajas de la Conciliación | 122 |
| 5.3.3. Desventajas de la Conciliación | 126 |
| 5.3.4. Protección de las garantías mínimas en la Conciliación | 128 |
| 5.3.5. Recomendación de la conciliación | 130 |
| 5.3.6. Regulación precisa de la Conciliación Laboral | 131 |
| 5.3.7. Necesidad de una Ley específica de Conciliación | 132 |
| 5.4. Límites y Alcances Jurídicos de la Conciliación en el Juicio Ordinario Laboral | 133 |
| CONCLUSIONES | 137 |
| RECOMENDACIONES | 139 |
| BIBLIOGRAFÍA | 143 |
| ANEXOS | 147 |
| Modelo de Entrevistas | |
| Órganos Jurisdiccionales del ramo de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala | |
| Informe Estadístico del Organismo Judicial No. 3 | |
| Informe Estadístico del Organismo Judicial No.28 | |

ÍNDICE DE CUADROS

| | | |
|-----------------------|---|-----|
| Cuadro No. 1 | Juzgados que conocen en Materia de Trabajo y Previsión Social en la República de Guatemala | 17 |
| Cuadro No. 2. | Diferencias entre los Medios Alternativos de Solución de Conflictos y el Proceso Judicial | 44 |
| Cuadro No. 3. | Regulación de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos en países de América | 82 |
| Cuadro No. 4. | Avances obtenidos en Argentina durante el año 2007 | 85 |
| Cuadro No. 5. | Resumen de conciliaciones tramitadas en la delegación departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en Cobán, Alta Verapaz durante los años 2010 al 2013 | 94 |
| Cuadro No. 6. | Trabajo desarrollado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Alta Verapaz durante los años 2006 y 2007 | 102 |
| Cuadro No. 7. | Trabajo desarrollado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz durante los años 2008 al 2010 | 103 |
| Cuadro No. 8. | Resumen de conciliaciones tramitadas en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Alta Verapaz | 104 |
| Cuadro No. 9. | Procesos laborales tramitados durante el año 2010 en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, en los cuales las partes conciliaron | 111 |
| Cuadro No. 10. | Expediente de Juicio Ordinario Laboral tramitado hasta orden de embargo de cuentas bancarias | 114 |

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | | |
|----------------------|---|-----|
| Gráfica No. 1 | Conciliación como resolución de conflictos en materia laboral | 121 |
| Gráfica No. 2 | Ventajas para el trabajador | 122 |
| Gráfica No. 3 | Ventajas para el patrono | 123 |
| Gráfica No. 4 | Ventajas para el Juzgado | 125 |
| Gráfica No. 5 | Consideración sobre desventajas de la conciliación | 126 |
| Gráfica No. 6 | Protección de las garantías mínimas en la Conciliación | 128 |
| Gráfica No. 7 | Recomendación de la Conciliación | 130 |
| Gráfica No. 8 | Regulación precisa de la Conciliación Laboral en el Código de Trabajo | 131 |
| Gráfica No. 9 | Necesidad de una ley específica de conciliación en Guatemala | 132 |

RESUMEN

La conciliación es el instrumento por medio del cual se promueve la búsqueda de la convivencia y de acercamiento pacífico entre las partes involucradas en un conflicto, obteniéndose a través de ella, una relación en forma armoniosa, y, la consolidación de uno de los deberes del Estado, como lo es, la paz.

A través de este medio alternativo de solución de conflictos, el conciliador interviene de manera activa en la formulación de propuestas que tienen como consecuencia la finalización anticipada del conflicto iniciado, siendo las partes las que de mutuo acuerdo ponen fin a la controversia.

La conciliación en materia laboral se desarrolla en la primera audiencia, como una fase obligatoria dentro del Juicio Ordinario de Trabajo, en la cual el juez tiene como función principal proponer soluciones a la partes, para que puedan finalizar su conflicto. La regulación de la Conciliación dentro del Código de Trabajo Guatemalteco, procura la celeridad y economía procesal, debido a que al arribarse a una solución del proceso laboral en la primera audiencia, se concluye el mismo en un menor tiempo, ocasionando una justicia laboral rápida para la parte más débil que como consecuencia es el trabajador.

Los órganos jurisdiccionales no son suficientes para atender los procesos que se plantean, lo que ocasiona que los conflictos laborales sufran un retardo en su resolución, provocando que se acumulen los procesos en los juzgados,

de manera que a través de la conciliación se produce un descongestionamiento de las causas.

La lentitud, los formalismos, la excesiva carga de trabajo de los juzgados, son algunos de los obstáculos que detienen la procuración de una justicia pronta y cumplida. La conciliación se ajusta a la necesidad de los usuarios de los sistemas de justicia que buscan en ella una solución a su conflicto de manera rápida y pronta, lo que ha llevado a tener que recurrir a soluciones alternativas para la solución de controversias.

Por las razones enunciadas, con el presente trabajo de investigación se pretende desarrollar todo lo relativo a la conciliación, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, para establecer cuáles son las ventajas y las posibles desventajas que tiene para las partes y para los órganos jurisdiccionales, especialmente ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, luego de haber estudiado casos concretos.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación es de tipo Jurídico-Descriptiva, pretende el conocimiento y análisis de los límites y alcances que tiene la conciliación en el proceso laboral como medio alternativo de solución de conflictos.

Para la realización de este trabajo, se obtuvo información doctrinaria y legal; asimismo, se recopiló información de la aplicación y legislación utilizada en otros países acerca de la conciliación y el procedimiento conciliatorio; siendo importante el estudio de casos tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz, cuya sede se encuentra en esta ciudad.

El capítulo uno, denominado el Derecho Procesal del Trabajo, contiene denominaciones, clasificación, concepto, autonomía, la naturaleza jurídica que tiene y la jurisdicción privativa de los Juzgados de Trabajo en Guatemala, puesto que el tema que se pretende analizar es materia del Derecho Procesal del Trabajo.

El capítulo dos, llamado el Proceso Ordinario del Trabajo, comprende jurisdicción y competencia, su naturaleza jurídica, características, principios y fases, toda vez que la conciliación que se pretende analizar, forma parte de una de las fases obligatorias del procedimiento del Proceso Ordinario Laboral.

El capítulo tres, se refiere a la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, en éste se establece una definición de los medios alternativos de solución de conflictos, la necesidad de su utilización, los principales medios alternativos y características, luego se aborda el tema de la conciliación, como objeto principal de la presente investigación; su origen etimológico y definición, su naturaleza jurídica, antecedentes, las clases de conciliación, sus características, los principios éticos que deben considerar las partes procesales, los sujetos que intervienen en la conciliación laboral, el procedimiento conciliatorio, las ventajas de la conciliación, el acta de conciliación y las desventajas de la conciliación.

En el capítulo cuatro se expone, la forma en que la conciliación es desarrollada en diferentes países incluyendo Guatemala, siendo éstos, Argentina, Colombia y Perú, así como el marco jurídico de su regulación completa.

En el capítulo cinco, se describen los límites y alcances jurídicos que tiene la conciliación en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, luego del análisis de datos estadísticos obtenidos de dicho órgano jurisdiccional, el estudio de casos en los cuales se arribó a una conciliación; y, resultados obtenidos de las entrevistas realizadas al Juez de Trabajo; y, a treinta y dos abogados del municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz.

OBJETIVOS

GENERAL:

Determinar los límites y alcances jurídicos de la conciliación dentro de los procesos laborales individuales tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.

ESPECÍFICOS:

1. Investigar doctrinariamente en relación a la naturaleza de la conciliación en el Proceso laboral.
2. Establecer la importancia de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, para darle celeridad a los procesos laborales.
3. Analizar casos concretos en donde las partes han terminado el conflicto laboral a través de la conciliación.
4. Establecer el plazo en el cual se finaliza un proceso laboral en el que las partes concilian.
5. Comparar el Código de Trabajo guatemalteco con legislación de otros países, acerca de la conciliación en materia laboral.

CAPÍTULO 1

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo es un derecho fundamental que tiene toda persona, por medio del cual presta su fuerza de trabajo a un empleador, recibiendo a cambio de ella una remuneración, la cual servirá para su subsistencia y la de su familia. Es una de las ramas más relevantes del derecho, esto en virtud de que incide en la calidad de vida de la población, razón por la cual está conformada por leyes, normas y principios que tienen como propósito regular los derechos y obligaciones que les corresponden a los trabajadores y patronos en la relación laboral.

Desde el momento en que surge una relación laboral, las partes, buscarán que las obligaciones adquiridas en el contrato aprobado o relación de trabajo, puedan cumplirse a cabalidad, para que así recíprocamente pueda cada quien recibir el beneficio respectivo, el trabajador la prestación económica y el patrono el trabajo realizado y efectivo.

Una controversia surge irremediabilmente cuando el trabajador hace un reclamo por la falta de cumplimiento de una disposición, la inobservancia de ella o de la diferente interpretación de una norma vigente, con relación a un contrato de trabajo, vigente o extinguido.

Pero como inicia el Derecho Laboral? En cada cultura, el desarrollo del Derecho del Trabajo se ha dado de diferente manera.

Es en el año de 1919, con El Tratado de Versalles, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

En Guatemala, la revolución de octubre de 1944, permite la creación del primer del Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República, dándose posteriormente en mayo de 1961, la emisión del Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que corresponde al actual Código de Trabajo, el cual contiene solamente algunas modificaciones del código anterior. Este Código abre la posibilidad a que en Guatemala se regule la relación laboral entre patrono y trabajador. Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente pasa a ser un sujeto con derechos y libertades.

Como lo indica Jorge Mario Castillo González,

“El derecho de trabajar es la facultad de toda persona individual de elegir la actividad que le servirá de medio de subsistencia y es también el derecho a exigir al empleador el cumplimiento de las prestaciones sociales que se derivan del trabajo, establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias, las cuales se consideran irrenunciables. ...Es una obligación social, en virtud que toda persona tiene el deber de procurar su subsistencia y bienestar por medio del trabajo lícito y honrado.”¹

¹ Jorge Mario, Castillo González. *Constitución Política de la República de Guatemala, Comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo a opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad*. (Guatemala: Editorial Impresiones Gráficas, 2002), 131.

El Derecho de trabajo constituye la norma por medio de la cual se regula la actividad del trabajador, es decir su trabajo efectivo, así como el conjunto de garantías mínimas a las cuales tiene derecho a que le sean cumplidas.

Por lo que el Derecho del trabajo puede definirse como:

“El producto de principios, normas e instituciones administrativas, cuya finalidad es lograr y garantizar al trabajador individualmente considerado, una relación jurídica equitativa frente a su patrono, asegurándole un tratamiento preferente en los casos en que diversos factores y desigualdades de orden económico social le son adversas.”²

1.2. Derecho Procesal del Trabajo

1.2.1. Denominaciones

Antes de establecerse el Derecho Procesal del Trabajo como actualmente se conoce, se utilizaron varios términos para designar a dicha rama del derecho. Se pueden dividir en las siguientes corrientes:

- **En forma restringida**

Derecho Procesal Obrero: Se refiere a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices. Esta denominación fue eliminada porque no abarcaba todos los conflictos relacionados con otras actividades del Derecho del Trabajo.

² Rolando, Echeverría Morataya. *Derecho del Trabajo*. (Guatemala: Impresos D&M, S.A., 2001), 30.

Derecho Procesal Industrial: Esta corriente fue criticada pues el Derecho laboral no comprende solamente la industria, sino a una gran variedad de ramas.

- **En un sentido amplio**

Derecho Procesal Social: Esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es muy amplio, y se le considera más una característica del derecho.

- **Conforme a su esencia y contenido**

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; Derecho Procesal del Trabajo o Derecho Procesal Laboral: A la primera denominación se le critica por que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental. El segundo, es el término más aceptado por ser más preciso, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y, porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

1.2.2. Clasificación del Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal de Trabajo se divide en dos ramas:

- a. Derecho Procesal Individual;
- b. Derecho Procesal Colectivo de Trabajo.

Los conflictos individuales son siempre controversias de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia. En estos conflictos se da un reclamo por incumplimiento de lo que está normado.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

Los conflictos económicos o de intereses tratan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios. Primordialmente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión. En tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

1.2.3. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo

Mario López Larrave citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, define el Derecho Procesal del Trabajo como:

“El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el

efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”³

1.2.4. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo

La autonomía del derecho procesal de trabajo guatemalteco se encuentra:

- En los principios formativos que lo animan; y
- En sus raíces constitucionales.

La autonomía del derecho procesal de trabajo y la función jurisdiccional privativa, se establece en los artículos 103, 203 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que reconocen su existencia.

En el Considerando V del Código de Trabajo se encuentran aspectos que le dan particularidad y autonomía al derecho procesal de trabajo, estableciéndose

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo

³ Raúl Antonio, Chicas Hernández. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. (Guatemala: Editorial Orión. 2007), 43.

de la aplicación de la Legislación Laboral (el subrayado es mío).”⁴

En el artículo 283 del Código de Trabajo claramente se delimita la competencia privativa de lo laboral, para dirimir los conflictos relativos a trabajo y previsión social. El artículo 292 del mismo cuerpo legal, es de mucha importancia, ya que describe de manera más detallada la competencia por razón de la materia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Existen otros artículos del Código de Trabajo que destacan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, como el artículo 15, que señala las fuentes del derecho laboral sustantivo y adjetivo; el Artículo 16, que señala la preferencia de las leyes en materia laboral y previsión social, en el caso en que se dé conflicto entre ellas y las leyes de cualquier otra índole; el Artículo 17, que regula la manera de interpretar el Código de Trabajo; y el artículo 326, que remite al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, como fuentes supletorias del Derecho Procesal Laboral, siempre y cuando no contraríen el texto o los principios procesales del Código de Trabajo.

Trueba Urbina citado por Chicas Hernández dice que es:

“autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica”⁵

⁴ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*. Decreto 1441. (Guatemala: Impreso en Librería Jurídica, 2008).

⁵ Chicas, 41.

“La autonomía del Derecho Procesal Laboral radica entonces, en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir, sin que la aplicación supletoria del Derecho Procesal Civil y las disposiciones que contiene la Ley del Organismo Judicial, disminuyan su autonomía, pues aunque la aplicación de dichas leyes es permitida, esta debe hacerse siempre y cuando no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el Derecho Procesal del Trabajo. Por lo que el carácter autónomo de esta disciplina radica en que por virtud de tener sus propios principios, normas e instituciones, es independiente en su aplicación de cualquier otra disciplina procesal”.⁶

De acuerdo a Raúl Antonio Chicas Hernández⁷, la autonomía del Derecho Procesal Laboral Guatemalteco se encuentra plasmada en los siguientes aspectos:

“a. En su estructura interna:

- Rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente particular.
- Sus principios que lo animan.
- Sus instituciones propias.
- Sus propios procedimientos.

b. En su aspecto externo: Esta se manifiesta en:

- Autonomía Legislativa: Tiene su origen en la Constitución de 1945, ya que fue esta la que le dio nacimiento y que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985, además se desarrolla en el Código de Trabajo y las leyes emitidas posteriormente.
- Autonomía Jurisdiccional: Se establece al crearse una jurisdicción privativa de trabajo y jueces especializados.
- Autonomía Administrativa: Se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sus diferentes dependencias.

⁶ Landelino, Franco López. *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. (Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2009), 13.

⁷ Chicas, 42 - 43.

- Autonomía Didáctica: Se refiere al establecimiento en el Pensum de Estudios de la materia de Derecho Procesal de Trabajo.”

1.2.5. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco

Al analizar la naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, existen dos corrientes en las cuales la ubican: la primera, que es la más aceptada, la ubican dentro del Derecho Público; y la segunda, los que la consideran como parte del Derecho Social. Los que defienden esta última corriente consideran que el proceso social otorga algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza, el objetivo es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar un equilibrio y alcanzar de esta manera la igualdad procesal de las partes.

En Guatemala la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, está determinada en la propia legislación. En el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo se establece que “El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;”

Y en el artículo 14 del Código de Trabajo indica: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de

la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º.”

A pesar de que el Código de Trabajo guatemalteco lo contempla como parte del Derecho Público, en la doctrina domina la idea de que el Derecho de Trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al Derecho Privado ni al Público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro.

El Código de Trabajo guatemalteco, considera al derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público, esto de acuerdo a lo establecido en el Considerando IV inciso e). Este criterio, de acuerdo a Mario López Larrave, constituye un acierto ya que el Derecho Procesal Laboral

“tutela en forma mediata intereses colectivos y clasistas; porque en el Derecho Procesal de Trabajo el Estado interviene en su carácter de entidad soberana y por último, por razón de utilidad práctica y política como parte del Derecho Público”.⁸

1.2.6. Jurisdicción Privativa del Trabajo en Guatemala

De acuerdo a los procesalistas Juan Montero Aroca y Mauro Chacón Corado, la jurisdicción

“es la potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes, de realizar el derecho en el caso concreto,

⁸ Mario, López Larrave. *Tesis Derecho Procesal Laboral*. (Guatemala: USAC, 1978), 33.

juzgado de modo irrevocable y promoviendo la ejecución de lo juzgado.”⁹

Los conflictos laborales, luego de agotarse los recursos administrativos ante autoridades laborales (Inspección General del Trabajo o Ministerio de Trabajo), si fracasa la conciliación, se trasladan a los tribunales de trabajo ya que la propia Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligación de someterlos a la jurisdicción privativa (jurisdicción laboral).

La jurisdicción en el ámbito del derecho procesal laboral es la facultad que recae en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar y ejecutar lo juzgado en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo. El término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia en el ámbito laboral, esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 283 del Código de Trabajo.

La jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, por lo que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Aunque por el carácter privativo de la jurisdicción se considere los juzgados de trabajo y previsión social, no deben

⁹ Juan Montero Aroca, y Mauro Chacón Corado. *Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco*. (Guatemala: Editorial Magna Terra editores, 1999), 19.

someter a su conocimiento otra materia que no sean los relativos al trabajo y a la previsión social, este aspecto resulta poco aplicable debido a que actualmente sólo en algunos casos como en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala y de Escuintla, existe una verdadera jurisdicción privativa; mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgador, también juzga en los ámbitos de familia, civil y de lo económico coactivo, siendo considerados juzgados mixtos.

Juzgados de Primera Instancia que funcionan en el país, que conocen en materia de trabajo.

CUADRO No. 1

JUZGADOS QUE CONOCEN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

Sede: Ciudad de Guatemala

Juzgado Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo, Noveno, Décimo, Undécimo, Duodécimo, Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Décimo Quinto y Décimo Sexto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

Juzgado de Primera Instancia de Ixchiguán (Ramo Penal, Civil, Familia y Trabajo) con sede en Ixchiguán

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo con sede en Malacatán

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal concede en San Marcos

DEPARTAMENTO DE QUICHÉ

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Santa Cruz del Quiché

Juzgado de Primera Instancia de Santa María Nebaj (Civil, Económico Coactivo, Familia y Laboral) con sede en Santa María Nebaj

Juzgado de Primera Instancia de Ixcán (Penal, Civil, Económico Coactivo, Laboral y Familia) con sede en Ixcán

DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social con sede en Escuintla

DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo con sede en Quetzaltenango

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Coatepeque

DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y Familia con sede en Antigua Guatemala

DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Chimaltenango

DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA

Juzgado de Trabajo y Previsión Social con sede en Cuilapa

DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO

Juzgado de Primera Instancia (Ramos penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente, civil, familia y laboral) con sede en Santa Eulalia

Juzgado de Primera Instancia (Ramos penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente, civil, económico coactivo, laboral y familia) con sede en La Democracia

Juzgado de Trabajo y Previsión Social con sede en Huehuetenango

DEPARTAMENTO DE JUTIAPA

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Jutiapa

DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social con sede en Mazatenango

DEPARTAMENTO DE IZABAL

Juzgado de Trabajo y Previsión Social con sede en Puerto Barrios

DEPARTAMENTO DE RETALHULEU

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Retalhuleu

DEPARTAMENTO DEL PETÉN

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Poptún
Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, Civil, Laboral y Familia con sede en La Libertad
Juzgado de Primera Instancia Civil, Económico Coactivo y de Trabajo y Previsión Social con sede en San Benito

DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Sololá
Juzgado de Primera Instancia (Ramos Penal, civil, familia y trabajo) con sede en Santiago Atitlán

DEPARTAMENTO DE ZACAPA

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y Familia con sede en Zacapa

DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Salamá

DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA

Juzgado de Trabajo y Previsión social y Familia con sede en Chiquimula

DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Guastatoya

DEPARTAMENTO DE JALAPA

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Jutiapa

DEPARTAMENTO DE TOTONICAPÁN

Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia con sede en Totonicapán

DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ

Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo con sede en Cobán

Fuente: Disponible en:

<http://www.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnálisisDocumentaciónJudicial/infoestadístico/Info> (11 de enero de 2012).

En virtud de lo anterior puede decirse que la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parcialmente, debido a que en su mayoría los Juzgados de Trabajo también conocen de otras materias del derecho.

CAPÍTULO 2

PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO

2.1. Jurisdicción y Competencia

La jurisdicción es la potestad derivada de la soberanía del Estado, que es ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes, para aplicar el derecho en el caso concreto, juzgando y promoviendo la ejecución de lo juzgado. El Estado le atribuye a los jueces y tribunales, una posición de superioridad respecto de las personas que con ellos se relacionan, teniendo la facultad de obligar a las partes que intervienen dentro de un conflicto, al cumplimiento de las resoluciones que los tribunales de justicia dicten.

Esta potestad concedida a los tribunales de justicia está regulada en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 57 de la Ley del Organismo Judicial.

Los elementos de la jurisdicción son:

- a. **Conocimiento de causa (notio)** es el derecho que tiene el juez de conocer de una cuestión determinada. El juez debe verificar la existencia de los presupuestos procesales como lo son el órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, el objeto del litigio.

- b. **Citación a juicio (vocatio)** es la facultad que tiene el juez para citar y obligar a las partes para que comparezcan a juicio dentro del plazo del emplazamiento, pudiendo continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca.
- c. **Castigo o coerción (coertio)** es el empleo de fuerza que se utiliza para el cumplimiento de las medidas y resoluciones ordenadas y dictadas por el juez en el proceso, con el objeto de que se desenvuelva normalmente.
- d. **Declarar el derecho (iudicium)** es la facultad que tiene el juez de dictar sentencia, poniéndole fin al litigio con carácter de cosa juzgada.
- e. **Ejecución (executium)** es la potestad para ejecutar y hacer cumplir las decisiones dictadas por el juez en el proceso. Siendo el mismo juez que ha dictado la sentencia en primera instancia, el habilitado y designado legalmente para ejecutar la decisión final dada en el proceso y, a la vez, quien debe velar porque se cumpla la disposición dictada.

La competencia es el ámbito sobre el que un órgano ejerce su potestad jurisdiccional. La jurisdicción no se reparte, pero sí pueden repartirse las materias, la actividad procesal y el territorio en el que se ejerce la jurisdicción, por tal razón existe la competencia por razón de la materia, por razón del territorio, por razón de la cuantía y por razón de grado.

2.2. Proceso ordinario laboral

2.2.1. Generalidades

Este es un proceso de conocimiento, pues su finalidad es obtener una declaración de voluntad y consecuencias jurídicas por parte del juez de trabajo.

El proceso ordinario laboral es un proceso sencillo, con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo, restringido exclusivamente a la iniciación del juicio; con un Juez que es indispensable que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, impulsando de oficio el procedimiento; todo ello para lograr en primer lugar una justicia pronta y cumplida y además para otorgar una tutela preferente al litigante económicamente débil, como lo es el trabajador.

Justifica su existencia en el hecho de que día a día se presentan múltiples conflictos de naturaleza laboral en los juzgados de trabajo y previsión social, por lo que tiene la finalidad de proteger y resolver sobre aquellos derechos regulados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reglamentos y la demás leyes de trabajo o de previsión social.

Diariamente se plantean conflictos de carácter jurídico ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en donde el trabajador acude al órgano jurisdiccional a exponer sus pretensiones que puede materializarlas en forma escrita a través de una demanda o de palabra, dejándose en éste caso constancia en actas.

2.2.2. Naturaleza jurídica del Juicio Ordinario Laboral

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición o conocimiento, ya que tiende a declarar un derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario laboral se dan los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.”¹⁰

Los procesos de condena son aquellos por los cuales a través de la sentencia se determina el cumplimiento de una prestación por parte del demandado, en este caso el patrono, es decir se impone al patrono la obligación de determinadas prestaciones a favor del trabajador. En los procesos meramente declarativos el actor pretende el reconocimiento de un derecho o relación jurídica, es decir que el objeto es la declaración de un derecho que existe y que pretende que se confirme.

2.2.3. Características del Juicio Ordinario Laboral

- a) Es un procedimiento en el cual las partes intervienen en audiencias sucesivas, esto implica que la mayoría de los actos procesales van a tener lugar dentro de la audiencia prevista dentro del Juicio Ordinario Laboral, y esto genera que las partes tengan que asistir a las audiencias con sus medios de prueba.
- b) Las actuaciones de las partes, las resoluciones que el Juez de Trabajo dicta, y todos los actos procesales que se van

¹⁰ Chicas, *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, 146.

originando dentro de las audiencias, se dejan asentadas en actas.

- c) No existe período de prueba dentro del trámite del proceso, ya que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba, y en estas debe tener lugar su recepción y diligenciamiento.
- d) El procedimiento es de forma oral, teniendo como excepción las actuaciones por escrito.
- e) 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 actuaciones deben celebrarse. Es importante señalar que la Ley del Organismo Judicial en su artículo 49 establece este aspecto al indicar “El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”
- f) Se limitan legalmente los recursos que puedan utilizarse para impugnar las resoluciones que emita el Juez de Trabajo.
- g) Se protege jurídicamente al trabajador, a quien se le considera la parte económicamente más débil de la relación procesal.
- h) No existe caducidad de instancia, en vista de que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador o sea de oficio.

2.2.4. Principios de observancia en el juicio ordinario laboral

2.2.4.1. Imparcialidad.

El juez debe ser imparcial y debe evitar toda conducta que demuestre su inclinación hacia alguna de las partes, o bien debe evitar que cualquier motivación influya en su decisión. Su único objetivo debe ser el de impartir justicia de conformidad con la ley, con absoluta imparcialidad, sin importar las críticas que puedan darse por su labor. El juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley.

2.2.4.2. Tutelaridad

Este principio tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 103 que establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, 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;”

El derecho de trabajo tiene como uno de sus principios fundamentales, la protección del trabajador.

El trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, y esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en lo económico; por tal razón el derecho de trabajo, trata a través de la ley de compensar esa desigualdad y la forma de lograrlo es protegiendo de modo preferente al trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral.

2.2.4.3. Celeridad

Este principio es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, ya que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores retrasos. Si los principios antes indicados no funcionan, el proceso se retrasará en su tramitación. Los actos de los órganos jurisdiccionales en materia laboral deberán de realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos.

2.2.4.4. Sencillez

Este principio guarda estrecha relación con la antiformalidad, pues busca la facilidad para las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, pues si el proceso es poco formal, entonces también será sencillo. Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo que establece que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es necesario establecer

“un conjunto de normas procesales claras, *sencillas y desprovistas de mayores formalismos*, que permitan administrar justicia pronta y cumplida;...”

1.2.4.5. Economía

Este principio debe apreciarse con más fuerza en los conflictos laborales, ya que las partes son desiguales, por un lado el patrono, que es económicamente poderoso, y por otro lado el trabajador, económicamente la parte más débil. El empleador tal y como lo establece Mario López Larrave,

“es capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo (empleado) imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico”¹¹

El principio de economía procesal se manifiesta a través de algunos privilegios otorgados a los litigantes, como el de no necesitarse el auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias en el juicio ordinario, exoneración del pago de impuesto por el uso de papel sellado y timbres en los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten en relación con la aplicación del Código de Trabajo, esto de acuerdo al artículo 11 del cuerpo legal referido; aceptación por el tribunal, de mandatos judiciales acreditados en una simple carta-

¹¹ López, *Tesis Derecho Procesal Laboral*, 18.

poder cuando la cuantía del litigio no exceda de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, artículo 323 del cuerpo legal referido.

Este principio se encuentra plasmado en el Considerando V del Código de Trabajo, que anima a establecer normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos para lograr aunque sea en esta rama del derecho “una justicia pronta y cumplida”; también puede encontrarse este principio en los artículos 11, 321 segundo párrafo de la misma ley. Este principio abarca desde el principio de celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad en la substanciación del proceso.

“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 cuanto más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”¹²

De acuerdo a Mario López Larrave, al ampliarse el término, por razón de la distancia, entre la citación y la audiencia, regulado en el artículo 337, y lo regulado en el artículo 338 ambos del Código de Trabajo, en relación a que puede suspenderse la audiencia y señalar una nueva cuando el actor ampliare los hechos aducidos o las

¹² Franco, *Manual de Derecho Procesal de Trabajo*, 52.

reclamaciones formuladas en la demanda, “se vulnera gravemente la celeridad del procedimiento.”¹³

2.2.4.6. Oralidad

Mediante este principio, las partes, se ponen en contacto directo con el juez, quien las escucha y observa sus diferentes actitudes, situación que permitirá emitir un mejor e imparcial juicio de la situación que se está ventilando.

En el Proceso Laboral, se reconoce este principio en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. El artículo 321 establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”

El artículo 322 establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.

El escrito inicial, como lo es la demanda puede presentarse por escrito y en atención al principio que se analiza, el actor puede apersonarse ante el juez a interponer su demanda en forma oral, debiendo el juez levantar el acta, la cual debe reunir los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

¹³ López, *Tesis Derecho Procesal Laboral*, 23.

2.2.4.7. Impulso de Oficio

En atención a este principio, los jueces tienen la obligación de tramitar los juicios por iniciativa propia, es decir que al tener conocimiento 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, según el artículo 334 del Código de Trabajo, que indica que el juez debe ordenar al actor subsanar los defectos de la demanda.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece en los artículos 285 y 321, que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, **es actuado e impulsado de oficio por los tribunales**, una vez solicitada su intervención. Además de éstos artículos también complementan el principio de impulso de oficio los siguientes artículos: 334, respecto a la facultad del juez para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que tuviere la demanda; 344, que faculta al juez para rechazar toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o en la contestación, así como la impertinente o contra derecho; el 345 que faculta al juez para pedir de oficio certificaciones de documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encuentren en alguna oficina pública o en poder de los litigantes.

Puede establecerse que en lo relativo al impulso procesal en los juicios laborales, no rige el principio dispositivo sino el impulso de oficio o a cargo del tribunal.

2.2.4.8. Inmediación

En este tipo de procesos, es obligatoria la presencia del juez en todas las diligencias ya que es necesario que reciba personalmente 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.

El Código de Trabajo guatemalteco lo acepta en forma definitiva al establecer en el artículo 321 que el procedimiento es “oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. Además este principio se manifiesta en el artículo 322 de la misma ley.

2.3. Fases del juicio ordinario laboral

2.3.1. Demanda

Hugo Alsina citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, define la demanda como, “el acto procesal por el cual el actor

ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, declaración o constitución de una situación jurídica.”¹⁴

La demanda tiene mucha importancia pues es la única forma en que se puede iniciar el proceso y de ella depende el éxito de la acción ejercitada. La demanda contiene las pretensiones del actor y sobre estas ha de pronunciarse la sentencia.

Dar una definición sobre la demanda a veces es difícil, pero se consigna una definición dada en una clase de Derecho Procesal Civil por el licenciado Juan Ramiro Sierra Requena, que explica de manera clara y comprensible de lo que es la demanda “Es el escrito inicial que el actor presenta al juez, donde expone que le asiste un derecho o una pretensión, que existe en la ley un fundamento que respalda su derecho, que tiene medios de prueba con los cuales acredita su derecho e indica la forma como considera el juez debe reconocerle su derecho sea o no encaminada en contra de otra persona siempre sobre la pretensión que se ejerce”.¹⁵

Ya sea que la demanda se interponga por escrito o en forma oral, 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;

¹⁴ Chicas, 161.

¹⁵ Sierra Requena, Juan Ramiro. Abogado y Notario.

- 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.

Cuando la demanda no cumple con los requisitos antes indicados, el juez de oficio manda que se subsanen las deficiencias que pueda tener, dándose lo que se conoce como un previo, no se rechaza la demanda planteada, pero para que el trámite continúe deberá de cumplirse con este requisito, así lo prescribe el Artículo 334 del Código de Trabajo.

2.3.2. Modificación o Ampliación de la Demanda

Cuando la parte actora ratifica su demanda en todos y cada uno de sus puntos el juicio continúa su trámite normal, pero la parte demandante tiene la facultad de ampliar o modificar la demanda, por existir hechos o reclamaciones que no se formularon inicialmente, que omitió incluir por algún olvido. Cuando lo anterior sucede, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva, esto de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo.

2.3.3. Audiencia para la celebración del Juicio Oral

Una vez que la demanda es admitida, se señala día y hora para que las partes comparezcan a Juicio Oral, pudiendo el demandado tomar varias actitudes, como parte del derecho de contradicción que le asiste. El demandado tiene el derecho de formular peticiones al Órgano Jurisdiccional para defender sus intereses y oponerse a las pretensiones del actor.

2.3.4. Actitudes del demandado

En esta fase del juicio ordinario laboral, la parte demandada puede tomar diferentes actitudes las cuales pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso.

El derecho de contradicción puede ser ejercitado en la forma siguiente:

- a. **Rebeldía y confesión ficta:** La rebeldía se produce por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, pudiéndose continuar el trámite con el perjuicio para el rebelde de que precluye su oportunidad para ejercer ciertas facultades o derechos procesales. En cuanto a la confesión ficta, ésta se da como resultado de la incomparecencia de una de las partes a contestar la demanda, o al diligenciamiento de la prueba de la confesión judicial, debido a que su incomparecencia equivale al reconocimiento de los hechos expuestos en la demanda, que puede tener como consecuencia, tal como lo indica Raúl Chicas Hernández, “que se dicte una sentencia condenatoria.”¹⁶
- b. **Pasiva:** Cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda pero sin asumir una actitud ni a favor ni en contra de las pretensiones del demandante.
- c. **Allanamiento:** que es el acto por medio del cual, la parte demandada acepta las pretensiones del actor. “Es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda”.¹⁷

El artículo 340 del Código de Trabajo regula el allanamiento total y parcial, al establecer que cuando el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, pudiendo continuar el juicio en cuanto a las reclamaciones que no fueron aceptadas.

¹⁶ Chicas, 173.

¹⁷ *Ibíd.*, 186.

Para que el allanamiento sea válido es necesario que la voluntad de la persona que lo hace quede plasmada en los siguientes documentos:

- En acta levantada en el tribunal;
- En escrito con firma legalizada por un notario o reconocida ante el Tribunal, en el momento de presentar la solicitud; cuando el que se allana no puede firmar, lo hará por él otra persona a su ruego.

d. **Contestación negativa con interposición de excepciones:**

La excepción es el derecho a oponerse que tiene el demandado, es la oposición o defensa del demandado frente a la demanda. Además de contestar negativamente el demandado la demanda, también puede interponer excepciones las cuales se encuentran descritas en los artículos 342 al 344 del Código de Trabajo, éstas se clasifican en:

- **Dilatorias**, que buscan depurar al proceso y postergar la contestación de la demanda.
- **Perentorias**, atacan el fondo del asunto, las cuales serán resueltas en la sentencia.
- **Las nacidas con posterioridad** a la contestación de la demanda o de la reconvención.

e. **Reconvención:** Se le denomina así a la demanda que interpone el demandado en contra del actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. En la reconvención se otorga igual derecho al

demandado de formular sus pretensiones contra el actor. A esta actividad se le conoce como CONTRADEMANDA.

2.3.5. Conciliación

Una vez contestada la demanda, planteada la reconvencción o resueltas las excepciones previas, se debe dar inicio al período de conciliación. El juez en esta fase del proceso debe llamar a conciliación a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de arreglo de conformidad con los hechos que hayan sido fijados y sobre los cuales debe basarse la discusión. Tratando en esta etapa de acercar a las partes para que por sí mismas encuentren una solución a su conflicto.

Esta fase, será desarrollada en el tercer capítulo de este trabajo.

CAPITULO 3

LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCION DE CONFLICTOS (MARC's)

3.1. ¿Que son los medios alternativos de solución de conflictos?

Son los medios alternativos al proceso judicial, disponibles para la resolución de conflictos, en los cuales, “más que imponer una solución, permiten a las partes crear su propia solución”.¹⁸

Los medios alternativos de solución de conflictos son aquellas formas de administrar justicia, por las cuales los protagonistas de un conflicto acuden ante un tercero, para encontrar la solución del mismo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes, cuya resolución final goza del amparo de la ley, en vista de que el acta en la cual se hace constar dicho acuerdo tiene carácter de título ejecutivo, por lo que en caso de incumplimiento puede demandarse su ejecución a través del procedimiento respectivo ante la autoridad que aprobó el mismo.

3.2. ¿Por qué son necesarios los Medios alternativos de solución de conflictos?

¹⁸ Salvador Antonio, Romero Gálvez, Salvador Antonio. “*Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos MARC' s*”. <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/romero-marcs.pdf> (6 de enero de 2010).

Las personas que enfrentan un problema normalmente pueden tomar dos opciones: recurrir al uso de la violencia, por medio de amenazas, insultos, represalias o agresión física; o recurrir al proceso judicial, esperando que el juez defina quien tiene la razón y quién no la tiene.

Muy pocas veces se utiliza el diálogo para buscar soluciones que satisfagan los intereses de las partes involucradas en un problema. Esta circunstancia se da porque la sociedad es litigiosa, es decir, que está acostumbrada a ver a la otra parte como un enemigo y por tal razón busca métodos que resuelvan el conflicto en base a la violencia o el juicio.

William Ury, citado por Roque Caivano, señala:

“lo que caracteriza el grado de civilización de una sociedad, no es la mayor o menor conflictividad de sus integrantes, sino el modo en que los conflictos se solucionan. Hay tres grandes modos de resolver un conflicto: sobre la base de los intereses, sobre la base de los derechos y sobre la base del poder... Los tres mecanismos tienen un rol apropiado, pero la llave se halla en la proporción. En una sociedad enferma la mayoría de las disputas se resuelve en base al poder, muchas en función del derecho, y las menos en función a los intereses. En las sociedades saludables, la proporción está invertida: la mayor parte de los conflictos se solucionan conciliando intereses-, a través de procedimientos como la negociación y la mediación-, algunas disputas se saldan a través del derecho –mediante mecanismos judiciales-, y las menos en base al poder”.¹⁹

¹⁹ Roque J, Caivano. *Negociación, Conciliación y Arbitraje. Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos*. (Perú: Editorial APENAC, 1998), 32.

Guatemala se encuentra sumergida en un clima de conflictividad, por lo que en base a lo anterior puede decirse que nuestra sociedad ya no cree en la justicia y es urgente encontrar una solución jurídica por el procedimiento de la conciliación. Por lo que es necesario cambiar la conflictividad, por el entendimiento, para así tener un ambiente de justicia.

Es necesario que existan medios eficaces para la obtención de la justicia y que el servicio que obtenga el patrono o el trabajador sea más eficiente, más rápido, menos costoso, permitiendo a los sujetos procesales proponer sus propias soluciones, mediante el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos, dejando al proceso judicial, como último recurso, cuando se han agotado las posibilidades que presentan los medios alternativos de solución de conflictos.

3.2.1. Es necesario satisfacer los intereses de las partes

El proceso judicial es la forma que las partes utilizan para buscar una solución a un conflicto determinado, pero en la mayoría de los casos los procesos tienen un trámite largo debido a que cada día el sistema judicial enfrenta mayores limitaciones, frente a la demanda cada vez mayor, de casos en los cuales se busca solucionar conflictos laborales, lo que ocasionan que las partes puedan abandonar el trámite por ser muy desgastante para ellos, o bien, se dicte una resolución favorable, que al final no pueda hacerse efectiva.

Esta situación obliga a las partes a buscar nuevos métodos que garanticen que el problema de fondo, sea resuelto en forma más eficiente.

3.2.2. Es necesario promover una Cultura de Paz

Actualmente se están implementando cambios en el sistema de justicia, pero lo que realmente se necesita es promover una cultura de paz en la sociedad guatemalteca, que cambie la cultura litigiosa por una cultura de entendimiento.

Roque Caivano señala que “lo preocupante no es la existencia del conflicto, sino la falta de vías adecuadas para resolverlo”.²⁰

En el proceso judicial la solución de un conflicto queda a cargo del juez; pero el conflicto, como problema de fondo, no siempre se resuelve con una sentencia. Por tal razón se deben utilizar métodos alternativos de solución de conflictos, que satisfagan los intereses de las partes, sin confrontarlas aún más, para que sus relaciones no se vean afectadas.

3.2.3. Problemática del Poder Judicial

Los órganos jurisdiccionales se ven saturados de expedientes, esto en vista de que la población cada día va en aumento, lo que ocasiona que aumenten los conflictos. Conforme crece la población y aumentan los conflictos, los órganos jurisdiccionales no tienen la capacidad para resolver todos los casos ingresados por falta de recursos, dictando resoluciones o sentencias tardías.

²⁰ *Ibíd.*, 24.

Es más la cantidad de expedientes, la complejidad de los asuntos, un mismo juez que tiene que conocer y resolver sobre varias materias, es lo que afecta en algunos casos las resoluciones o sentencias, este caso sucede en el Juzgado de Trabajo, Previsión Social y Económico Coactivo con sede en esta ciudad de Cobán, Alta Verapaz.

Los medios alternativos a la solución de conflictos son un medio más eficaz y menos oneroso que el proceso judicial, para la solución pacífica de todo conflicto. La utilización de estos mecanismos no niegan la vía judicial, sino buscan fortalecer el poder judicial, debido a que por la utilización de los mismos se puede alcanzar la satisfacción de las pretensiones de la parte actora, en un menor tiempo.

3.3. Principales Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MARCs) y sus diferencias

Los principales medios alternativos al proceso judicial, son: La Negociación o Transacción; la Mediación; la Conciliación y el Arbitraje

3.3.1. La Negociación o Transacción

La forma en que inicialmente las personas tratan de resolver sus problemas es comunicándose con la otra parte para lograr algún resultado, enfrentando el problema como comúnmente se dice, cara a cara. Las partes directamente, sin la intervención de otra persona, resuelven su problema.

Puede definirse la Negociación como:

“El proceso mediante el cual dos o más partes, con intereses comunes y opuestos confrontan sus intereses, a través de una comunicación dinámica, donde intercambian bienes y servicios, tratando de resolver sus diferencias en forma directa, para lograr una solución que genere mutua satisfacción de las partes”.²¹

Algunos elementos básicos de la negociación son:

- Existir dos o más partes;
- Existir intereses comunes e intereses opuestos;
- Las partes deben tener algo que dependa de una de las partes y que interese a la otra parte; y
- Las partes deben buscar directamente, sin la intervención de terceros, una solución a sus problemas.

3.3.2. La Mediación

Es un método alternativo no adversarial por el cual un tercero, en este caso el mediador, quien no tiene facultad de decisión, interviene únicamente facilitando la comunicación entre las partes en conflicto, con el propósito de que las mismas puedan alcanzar voluntariamente una solución total o parcial al mismo.

3.3.3. La Conciliación

Es el proceso donde interviene un tercero neutral, que tiene la facultad de sugerir alternativas de solución cuando las partes no logran llegar a un acuerdo por sí mismas, pero, las partes mantienen el poder de decisión para aceptar o rechazar las

²¹ Romero, *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*, 14.

sugerencias del conciliador. Las propuestas del conciliador, son sólo propuestas por lo que las partes evalúan si las mismas satisfacen sus intereses o no como para aceptarlas, la decisión la toman las partes.

Según Roque Caivano, la conciliación,

“Es una negociación asistida, pues en el proceso de conciliación es necesario emplear las técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero neutral. “Para ser un buen conciliador será requisito *sine qua non* comprender la dinámica propia y características de la negociación”.²²

3.3.4. El Arbitraje

Es la institución por la que las partes involucradas en un conflicto, delegan a un tercero neutral la definición y la forma de solución de un conflicto. Las partes pueden designar a los árbitros o aceptar los que una institución arbitral designe. Sus fallos denominados Laudos Arbitrales no pueden ser revisados, en el fondo del asunto, en la vía judicial.

El siguiente cuadro contiene la opinión de Christopher Moore citado por Salvador Antonio Romero Gálvez, quien registra las diferencias más importantes entre los distintos Medios Alternativos a la solución de conflictos y el proceso judicial.

²² Caivano, *Negociación, Conciliación y Arbitraje*, 113.

CUADRO No. 2
DIFERENCIAS ENTRE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS
DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL PROCESO
JUDICIAL

| Factor | Negociación | Mediación | Conciliación | Arbitraje | Proceso Judicial |
|---|------------------------------------|------------------------------------|--|---|--|
| Formalidad | Informal. Lo definen las partes | Informal. Lo definen las partes | Informal. Lo definen las partes | Cierta formalidad. Puede ser definida por las partes. | Rígido y estructurado por leyes y normas |
| Carácter reservado (1) | Privado | Privado | Privado | Privado | Público |
| Las personas comprometidas en el proceso | Sólo las partes | Sólo las partes. Ayuda un tercero | Sólo las partes. Ayuda un tercero que puede sugerir. | Tercero que puede ser Elegido | Tercero no puede ser escogido |
| La decisión | Corresponde sólo a las Partes | Corresponde sólo a las Partes | Corresponde sólo a las Partes | La toma un tercero llamado Arbitro | La toma un tercero: autoridad judicial. |
| Nivel de coerción u obligación de acuerdos | Cuando las partes toman un acuerdo | Cuando las partes toman un acuerdo | Cuando las partes toman un acuerdo | Laudo es de cumplimiento obligatorio | Decisiones son de cumplimiento obligatorio |
| Obligación de participación | Voluntario | Voluntario | Voluntario | Voluntario | Obligatorio |

Fuente: Disponible en <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/romero-marcs> (06 de Enero de 2010).

3.4. Características de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos.

Estos mecanismos constituyen medios eficaces y menos onerosos que el proceso judicial, y pretenden la solución pacífica de los conflictos surgidos entre las personas. La existencia de estos medios alternos de solución de conflictos, buscan reducir de alguna manera la conflictividad

existente, debido a que los órganos jurisdiccionales se ven saturados de expedientes ingresados.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos tienen las siguientes características:

- a. Hacen posible la solución de los conflictos al margen de los tribunales;
- b. Reducen el costo y el tiempo con relación al proceso judicial;
- c. Previene conflictos jurídicos que estarían probablemente destinados a ser llevados ante los tribunales;
- d. La calidad del resultado final del conflicto es de beneficio para las partes;
- e. Los mecanismos alternativos adoptan una Cultura de Paz;
- f. Los mecanismos alternativos buscan reestructurar los sistemas judiciales, teniendo como fundamento predominante el acceso a la justicia de una mayor cantidad de conflictos;
- g. Los mecanismos alternativos fortalecen la democracia participativa como la vía más adecuada para solucionar las controversias.

3.5. Etimología y definición de la Conciliación

La conciliación en el proceso laboral guatemalteco se realiza durante la primera audiencia de juicio oral en la cual el juez propone fórmulas ecuanímes de conciliación, esto de acuerdo a lo regulado en el artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo. Antes de analizar esta institución, es necesario conocer su origen etimológico.

Etimológicamente, la palabra Conciliación, proviene de las palabras latinas *conciliatio* y *conciliationis* y según el Diccionario de la Real

Academia Española, la conciliación es la acción y efecto de conciliar. A su vez, el verbo conciliar proviene del verbo latín *conciliare*, definiéndose este último como “componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”, aceptando el término “componer” como sinónimo de conciliar. El elemento central de esta definición es la avenencia entre las partes que se encuentran en conflicto, para ponerlas en paz.

Eduardo Couture considera que la conciliación es el acuerdo o avenencia de las partes, que mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o bien lo evita.

Calamandrei citado por Julián González, concibe la conciliación como

“la forma para estimular entre las partes, el sentido de la solidaridad humana, para introducir las a encontrar por sí mismas la justa solución del conflicto antes de recurrir a la obra del juez, que debe reservarse sólo para los casos en que haya verdaderamente entre las partes un desacuerdo imposible de resolver con la recíproca comprensión y buena voluntad.”²³

Como bien lo indica el jurista italiano, sería deseable que las mismas personas sepan entender por sí solas el derecho que regula sus relaciones, ya que como él mismo considera la función conciliadora debe, ayudar a los particulares a encontrar por sí mismas el propio derecho.

En la legislación guatemalteca, en el artículo 49 de la Ley de Arbitraje, Decreto Número 67-95, del Congreso de la República, puede encontrarse una definición de conciliación que establece que es “un

²³ Julián, González Encabo. *Perspectivas de la Conciliación Judicial (su tratamiento en el proceso laboral, 1965*. http://cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_068_011.pdf (20 de Agosto de 2009).

mecanismo o alternativa no procesal de resolución, a través de la cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o propuestas por él evitando así que el conflicto llegue a instancia jurisdiccional o arbitral”.

De las anteriores definiciones puede afirmarse que la conciliación es un acto jurídico por el cual las partes manifiestan su voluntad de poner fin a un conflicto, ante un tercero, el cual facilitará la comunicación entre ellas, para que por sí mismas encuentren una solución a su problema o bien él puede proponerlas.

3.6. Naturaleza Jurídica de la Conciliación

El tratadista Eduardo Couture, citado por Ana Elizabeth Mancur en su tesis titulada “Ejercicio de la jurisdicción del estado a través de la conciliación” explica:

“La naturaleza de la conciliación es una cuestión de terminología que afecta la comprensión de la misma del sistema. Consiste en 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 la transacción propiamente dicha.”²⁴

²⁴ Ana Elizabeth, Mancur Milián. *Tesis Ejercicio de la Jurisdicción del Estado a través de la Conciliación*. (Guatemala: USAC, 1998), 12.

De acuerdo a Patricia Kurczyn Villalobos, Carlos Reynoso Catillo y Alfredo Sánchez-Castañeda, sobre la naturaleza jurídica de la función conciliatoria consideran

“es la de *equivalente jurisdiccional*, justificada por sus fines, que son soluciones acordadas, o *compuestas* entre las partes cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado.”²⁵

La figura de la conciliación, regulada en el Artículo 49 de la Ley de Arbitraje (Decreto 67-95 del Congreso de la República) es voluntaria ya que las partes deciden resolver sus controversias con dicho procedimiento, interviniendo un tercero imparcial que tiene como función facilitar la comunicación entre las partes, haciendo sugerencias y no imposiciones; finalmente en relación con el cumplimiento del acuerdo, se considera que es obligatorio.

En cuanto a la conciliación como parte del trámite del juicio ordinario y que se constituye en una fase del proceso, su naturaleza es procesal.

3.7. Antecedentes de la Conciliación

El origen de la conciliación se remonta a los sistemas jurídicos de las primeras sociedades. Los hebreos apelaban a medios conciliatorios antes de ir a juicio, siendo estos acuerdos plenamente válidos. En la antigua Grecia los *thesmotetas* daban fuerza de ley a las conciliaciones que las

²⁵ Patricia, Kurczyn Villalobos, Et. Al. “*Conciliación*”, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*. (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005), 102.

partes celebraran antes de ir a juicio. En la antigua Roma la Ley de las doce tablas ordenaba a los magistrados que aprobaran los convenios a los que arribaran las partes al dirigirse a su tribunal, ya que era costumbre intentar la conciliación previa a la actuación de los pretores, mediante convenio para evitar litigios, utilizando medios conciliatorios.

Para el profesor Miguel Gerardo Salazar, la conciliación tiene su origen en el contrato de transacción, el que tuvo auge en Roma, e indica que el Tribunal Supremo del Trabajo estableció que la conciliación se originó en el siglo XVII, gracias a la difusión que hizo Voltaire de sus cartas del siguiente relato:

“La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a estos últimos, como se aparta la leña del fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglaros sin que esto cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigantes, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces le envían a buscar una segunda, un tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar como se abandona a la amputación de los cirujanos miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra”.²⁶

En el régimen judicial de la antigua China, la mediación era considerada como el principal recurso para resolver las desavenencias, tal como lo planteaba Confucio al sostener que “la resolución óptima de

²⁶ Miguel Gerardo, Salazar. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. (Colombia, Bogotá: Editorial Temisá, 1963). Citado por Nattan Nisimlat. <http://www.scribd.com/doc/16767273/LA-CONCILIACION-LABORAL-EN-COLOMBIA-2004>. (3 de septiembre de 2009).

las discrepancias se lograba mediante la persuasión moral y el acuerdo, pero no bajo coacción.²⁷

En cuanto al Derecho Canónico, el papa Honorio III, prescribió la necesidad de conciliar previamente ante un juicio ya que la iglesia pretendía impedir todo litigio, ya que consideraba como deber cristiano evitar todo pleito, la búsqueda de una reconciliación entre las partes. En la actualidad este aspecto persiste, se inculca a todas las personas a evitar el juicio, ya sea desde su inicio, o bien interrumpiendo el curso del mismo a través de la conciliación de la partes involucradas en un conflicto.

En el Código de Procedimientos Civiles de Napoleón en 1806, se conservó la institución de la conciliación como obligatoria, lo cual también fue recogido en la Constitución de Cádiz de 1812, regulándose por primera vez de manera constitucional la conciliación.

En la Constitución de Cádiz, se dispuso en su artículo 282 que el alcalde municipal debía ejercer funciones de conciliador entre quienes intentaran demandar por negocios civiles o por injurias; en el artículo 283 establecía la función del alcalde como conciliador, el cual debía acompañarse de “dos hombres buenos” nombrados por cada parte involucrada en el conflicto, en donde se oiría al demandante y al demandado, escuchando sus intenciones para luego proponer lo que le parezca para poder terminar el litigio; mientras que en el artículo 284 se impedía entablar pleito alguno si no se demostraba haber intentado el arreglo previamente.

²⁷ Anita, Giacometto Ferrer. *Jurisprudencia constitucional en materia de conciliación prejudicial obligatoria*. Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001. http://www.iidpc.org/revistas/7/pdf/271_294.pdf. (15 de julio de 2010).

3.8. Clases de Conciliación

Respecto a la conciliación existen distintas clasificaciones, y en este trabajo se desarrollarán las siguientes:

3.8.1. De acuerdo ante quien se realiza

- **Conciliación Judicial:** es la que se realiza dentro de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley;
- **Conciliación Extrajudicial o Prejudicial:** es la que se realiza fuera de un proceso judicial y puede ser antes de un proceso o después e iniciado un proceso.

Esta a su vez puede ser:

- a) **Administrativa:** A cargo del Ministerio de Trabajo.
- b) **Privada:** A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación, en Guatemala solamente existe el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio, que tiene como propósito fortalecer la pronta solución de las controversias comerciales.

3.8.2. De acuerdo al momento en que se realiza

- **Antes de iniciado un proceso:** es la que se realiza como acto previo al proceso. Se recurre ante los conciliadores extrajudiciales de los centros de conciliación o puede ser

iniciado ante autoridades como por ejemplo la Inspección General del Trabajo.

- **Después de iniciado un proceso:** es la que se realiza luego de presentada la demanda ante el juez correspondiente.

3.8.3. Por la iniciativa para su celebración

- **Conciliación facultativa:** se realiza por iniciativa de las partes.
- **Conciliación obligatoria:** el trámite se desarrolla en atención a un mandato legal.

3.8.4. Por el resultado del trámite

- **Conciliación total:** el acuerdo conciliatorio comprende la totalidad de las materias objeto del litigio.
- **Conciliación parcial:** comprende únicamente algunos aspectos de las pretensiones de la parte actora.
- **Conciliación fracasada:** cuando no se logra ningún acuerdo sobre los puntos discutidos.

3.9. Principales Características de la Conciliación

Pueden considerarse como algunas características de la conciliación las siguientes:

- **Es voluntario:** las partes son libres de participar o no en el proceso conciliatorio.
- **Autonomía de las partes:** El acuerdo depende exclusivamente de la voluntad de las partes.
- **Flexibilidad:** El procedimiento es flexible y tiene un mínimo de formalidades que deben respetarse.
- **Intervención de un Tercero:** En el proceso interviene un tercero neutral e imparcial, aceptado por las partes, llamado conciliador.
- **Control del proceso:** El control del proceso está bajo la responsabilidad del conciliador.
- **Fórmulas de solución:** El conciliador está facultado para plantear alternativas de solución, a manera de **propuestas**; nunca con carácter obligatorio.
- **Efecto vinculante:** Los acuerdos a que libremente lleguen las partes y sean consignados en el acta, son de cumplimiento obligatorio.

3.10. Principios éticos que regulan la Conciliación

La Ley de Conciliación de Perú y su reglamento, mencionadas por Salvador Antonio Romero Gálvez²⁸, enumeran los principios éticos que

²⁸ Romero, *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*, 20.

regulan la Conciliación siendo estos importantes de anotar en el presente trabajo:

- **Equidad:** La Conciliación debe orientarse a lograr acuerdos justos y que no afecten derechos de terceros ajenos a las partes.
- **Veracidad:** La conciliación debe orientarse a la búsqueda de los intereses reales de las partes.
- **Buena Fe:** Las partes deben proceder de manera honesta y leal.
- **Confidencialidad:** El conciliador y las partes deben guardar absoluta reserva de todo lo sostenido o propuesto. Nada de lo que se manifieste en una audiencia puede ser revelado, ni puede ser utilizado como prueba en un proceso judicial o arbitral, salvo hechos delictivos.
- **Neutralidad e imparcialidad.** Son garantías de seguridad y justicia. En el proceso el conciliador no podrá parcializarse con los intereses de ninguna de las partes.
- **Legalidad.** El acuerdo a que arriben las partes debe respetar el ordenamiento jurídico.
- **Celeridad y Economía.** El proceso conciliatorio debe permitir una solución pronta y rápida del conflicto, permitiendo a las partes un ahorro de tiempo, costos y otros que le demandaría un proceso judicial.

3.11. Sujetos que intervienen en la Conciliación Laboral

3.11.1. Inspección General de Trabajo:

El autor Manuel Osorio, define la Inspección de Trabajo como:

“Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.”²⁹

La Inspección de Trabajo como institución que vela por el cumplimiento de la legislación laboral, de acuerdo al artículo 280 del Código de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o de trabajadoras en estado de gravidez.

Dicho cuerpo legal le otorga amplias facultades a los inspectores de trabajo, como prevenir cualquier dificultad o conflicto de trabajo, procurando su conciliación extrajudicial, para lo cual pueden citar a sus oficinas a patronos y trabajadores para que los mismos arriben a un acuerdo satisfactorio.

²⁹ Manuel, Osorio. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (Argentina, Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1981), 388.

3.11.2. Trabajador:

Guillermo Cabanellas, proporciona una definición, considerando que es “quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad.”³⁰

También puede denominársele proletario, obrero o empleado. El Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 3, establece que es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

3.11.3. Patrono:

Rolando Echeverría Morataya³¹, autor guatemalteco, considera que este término es usado para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio. También se utilizan los términos empleador, patrón.

De acuerdo al Código de Trabajo, artículo 2 es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

3.11.4. El juez, que toma el rol de conciliador:

³⁰ Guillermo, Cabanellas. *Diccionario de Derecho Usual*. (Argentina, Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1976), 253.

³¹ Echeverría, *Derecho del Trabajo*, 64.

En la conciliación, como en la mediación y el arbitraje, interviene un tercero distinto a las personas involucradas en un conflicto, que tiene como función encontrar una solución a las diferencias surgidas entre las partes.

El conciliador es un tercero neutral e imparcial que trata de acercar a las partes para que ellas mismas sean quienes lleguen a solucionar sus controversias, es el que dirige el proceso, no impone la solución al conflicto, sino es un facilitador.

En cuanto a las características del conciliador Anita Giacometto Ferrer³², indica que un conciliador debe ser: explorador, convocador, unificador, habilitador, visualizador, legitimador, potencializador, etc. Que debe tener como habilidades básicas: ser estratega, analista de conflictividad, potenciador de la comunicación, neutral, tener liderazgo activo y creatividad.

El juez es el encargado de impartir justicia en forma imparcial y objetiva de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política y las demás leyes de la República.

Los juzgados de trabajo están a cargo de un juez, que según el artículo 289 del Código de Trabajo debe ser abogado y estar especializado en asuntos de trabajo, el cual tiene como función principal velar por que se respeten las garantías mínimas de los sujetos de la relación laboral, principalmente del trabajador, que es la parte económicamente débil en el proceso.

³² Giacometto. *Jurisprudencia constitucional en materia de conciliación prejudicial obligatoria*. 001 http://www.iidpc.org/revistas/7/pdf/271_294.pdf. (15 de julio de 2010).

Los artículos 66 literal e) de la Ley del Organismo Judicial y, de manera específica en relación a materia de trabajo, el artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo facultan al juez para avenir a las partes, y proponerles fórmulas ecuanímes de conciliación.

El juez al asumir el rol de conciliador tiene una función importante dentro de la conciliación, pues aunque su criterio no obliga a las partes, el tener un papel activo de proponer soluciones, facilitará una solución efectiva al conflicto. Además debe proponer fórmulas de arreglo que se ajusten a derecho.

3.11.4.1. Que hace el conciliador

De acuerdo a la Guía para Conciliar Conflictos del Centro de Solución de Conflictos LIMAMARC³³ de Perú, algunas de las funciones del conciliador son:

- Explorar soluciones conjuntas, inteligentes y satisfactorias para ambas partes.
- Negociar los propios acuerdos de las partes de un modo confidencial y con espíritu de cooperación.
- Encontrar las propias soluciones a los problemas de las partes, que satisfagan ampliamente sus intereses y con el mismo valor de una sentencia judicial.
- Puede proponer soluciones no obligatorias.

³³ Guía para Conciliar Conflictos, Centro de Solución de Conflictos LIMAMARC <http://limarcrevista.ning.com/> (22 de Mayo de 2010).

3. 12. El Procedimiento Conciliatorio

3.12.1. Etapas de un procedimiento conciliatorio.

De acuerdo al Centro de Solución de Conflictos LIMAMARC, un procedimiento conciliatorio consta de 8 etapas y son las siguientes:

Discurso de apertura del conciliador; Relato de las partes; Identificación del problema a conciliar; Identificación de intereses; Creación de soluciones; Evaluación de las soluciones planteadas; Negociación definitiva; Clausura.³⁴

- **Discurso de apertura del conciliador:** En esta etapa el conciliador se presentará y explicará a ambas partes el procedimiento conciliatorio. Fomentará en las partes una actitud cooperativa para obtener beneficios mutuos.
- **Relato de las partes:** Etapa en la cual las partes tienen la oportunidad de contar los hechos, con absoluta libertad y confianza, expresando sus sentimientos, percepciones y hechos del pasado de forma abierta.
- **Identificación del problema a conciliar:** En esta etapa se identifican las cuestiones que serán objeto de negociación durante el procedimiento conciliatorio, elaborando una agenda, que contenga los problemas fundamentales para obtener las soluciones adecuadas.

³⁴ Ibíd.

- **Identificación de intereses:** Es la etapa diseñada y orientada a descubrir los intereses de ambas partes, los cuales serán tomados en cuenta al momento de crear soluciones que conlleven ganancias mutuas.
- **Creación de soluciones:** Etapa en la cual las partes y el conciliador tienen que desarrollar el mayor número de soluciones posibles que satisfagan los intereses auténticos de las partes. A mayores soluciones planteadas, mayores serán las posibilidades de acuerdo.
- **Evaluación de las soluciones planteadas:** En esta etapa se evalúan las diferentes soluciones que proporcionaron las partes y el conciliador, para elegir la mejor solución que satisfaga ampliamente los intereses y necesidades de ambas partes.
- **Negociación definitiva:** En esta etapa ambas partes negocian directamente con la ayuda del conciliador, a fin de alcanzar un acuerdo satisfactorio para las partes.
- **Clausura:** Es la última etapa del procedimiento conciliatorio, en la cual el conciliador procede a elaborar el acta de conciliación de acuerdo al resultado de la audiencia de conciliación, el mismo que puede concluir con un acuerdo total o parcial, falta de acuerdo, inasistencia de una de las partes o inasistencia de ambas.

3.12.2. Reglas de convivencia durante el Procedimiento Conciliatorio

Para que las partes puedan encontrar una solución al conflicto existente entre ellas, deben cumplir con ciertas reglas que deben de regir su conducta, siendo éstas:

- Proceder con buena fe, probidad, veracidad y desprejuicio;
- Guardar respeto mutuo, no utilizar expresiones ofensivas, agraviantes ni atribuir acusaciones calumniosas hacia la otra parte o hacia el conciliador;
- No utilizar lenguaje verbal y no verbal destructivo, violento, negativo e intolerante;
- Establecer con la otra parte un dialogo cooperativo, constructivo, tolerante, positivo y saludable;
- Cada una de las partes dispone de un período de tiempo razonable, durante el cual pueden hablar sin interrupciones;
- Escuchar activamente mientras la otra parte habla;
- Participar activamente en la audiencia o audiencias cooperando, buscando soluciones al problema, proponiendo soluciones o debatiendo las propuestas planteadas;

3.12.3. ¿Cómo concluye un procedimiento conciliatorio?

Dependiendo de la actitud que tomen las partes, el procedimiento conciliatorio puede culminar de la siguiente manera:

- **Acuerdo total:** si la conciliación es en relación a todas las pretensiones solicitadas por el actor.

- **Acuerdo parcial:** si la conciliación fuere sobre una parte de las pretensiones solicitadas por el actor, en este caso el trámite continuará en cuanto a las pretensiones no satisfechas.
- **Falta de acuerdo:** en este caso el juicio continúa su trámite.

3.13. Ventajas de la Conciliación

Harbey Peña Sandoval, Conciliador y Facilitador en Colombia, hace mención de algunas Ventajas de la conciliación³⁵, siendo éstas:

- **Libertad de acceso:** La conciliación es una institución que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por tal razón cualquier persona puede acudir a la conciliación como una alternativa para solucionar sus conflictos.
- **Satisfacción:** Las personas que acuden a la conciliación quedan satisfechas con el acuerdo, ya que es el resultado de su propia voluntad. Pues la mejor solución a un conflicto es aquella en que las mismas partes han acordado.
- **Efectividad:** Una conciliación tiene plenos efectos legales para las partes. El acta de conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo tiene efectos de cosa juzgada y el acta constituye título ejecutivo.
- **Ahorro de tiempo:** Por medio de la conciliación las personas solucionan sus conflictos de una forma más rápida en comparación con la duración de los procesos judiciales. La conciliación tiene la duración

³⁵ Harbey, Peña Sandoval. *La Conciliación*, 2009.
http://www.cejaremicas.org/doc/documentos/La_conciliacion_marco_legal.pdf (5 de octubre de 2009).

que las partes establezcan de común acuerdo, lo cual puede traducirse en una justicia rápida.

- **Ahorro de dinero:** Las partes se ahorran los costos que implica un largo proceso. Además en la conciliación las partes pueden o no utilizar los servicios de un abogado.
- **Control del procedimiento y sus resultados:** En la conciliación las partes deben cooperar para construir conjuntamente la solución del conflicto y, por tal razón, las partes controlan el tiempo del procedimiento y sus resultados. La conciliación es una institución eminentemente voluntaria donde las partes son las protagonistas del manejo de la audiencia de conciliación y el acuerdo logrado es resultado de una negociación facilitada por el conciliador.
- **Mejora las relaciones entre las partes:** La conciliación no produce ganadores ni perdedores, ya que las partes deben ser favorecidas por el acuerdo que se logre, por tal razón la conciliación facilita y mejora las relaciones entre las personas porque la solución a su conflicto fue construida entre ambas partes.
- **Confidencialidad:** En la conciliación la información que las partes revelan o comparten en la audiencia es confidencial o reservada, así, ni el conciliador ni las partes podrán utilizar dicha información en otros espacios judiciales o extrajudiciales.
- **Mayor posibilidad de cumplimiento de la solución:** La conciliación ofrece la satisfacción de las pretensiones del trabajador, en menor tiempo; pues aunque se obtenga una sentencia favorable al trabajador, existen casos en los cuales el patrono no paga ninguna prestación,

porque no posee cuentas bancarias que embargar o bien no posee o finge no poseer bienes embargables.

La conducta de las personas que están involucradas en un conflicto, es la verdadera causa del éxito o fracaso de la conciliación.

La conciliación va mucho más allá que descongestionar a los órganos jurisdiccionales; pues las ventajas de conciliar son mucho más favorables que las de obtener una sentencia, así lo concibe Víctor Jaime Mollocondo Asillo, “por medio de la conciliación se puede obtener un resultado ganador - ganador, en tanto que con una sentencia, el resultado siempre será de naturaleza ganador – perdedor.”³⁶

3.14. Acta de Conciliación

Si las partes llegan a una solución de su conflicto, el conciliador debe proceder a elaborar un acta de conciliación, en el caso de la conciliación en Guatemala, si es extrajudicial la elabora el Inspector de Trabajo y si es judicial lo deberá elaborar el juez de trabajo.

F. Martín Pinedo Aubián, Conciliador Extrajudicial y experto en Mediación y Conciliación, proporciona una definición acerca del acta de conciliación, en donde considera que es,

“el documento que se redacta de manera obligatoria al finalizar todo procedimiento conciliatorio, y que contiene la manifestación de voluntad de las partes intervinientes en un sentido positivo (puede contener ya sea los acuerdos de las partes de manera total o

³⁶ Víctor Jaime, Mollocondo Asillo. *Conciliación Judicial*. <http://www.articuloz.com/leyes-articulos/conciliación-404659.html> (22 de mayo de 2010).

parcial) o en sentido negativo (la ausencia de éste ya sea debido a la falta de acuerdo de las partes).³⁷

3.14.1. Requisitos de forma y de fondo que deben contener las actas de conciliación que contienen convenios de pago

De acuerdo a Nuvia María Patricia Reina Muñoz³⁸, en su tesis titulada **“Incumplimiento de la función tutelar de las autoridades de trabajo en la autorización de convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores”** todo convenio de pago que sea suscrito ante un Inspector de Trabajo o ante un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, debe contener las siguientes formalidades:

- Identificación del proceso; que consiste en el número de orden del expediente;
- Lugar y fecha de la suscripción del convenio;
- Datos de identificación personal de las personas que intervienen en la conciliación: deben escribirse correctamente los nombres de las partes, con las tildes respectivas, según el caso, para que al requerirse la ejecución, se evite la interposición de excepciones por falta de personalidad o personería.
- Uso adecuado de las reglas ortográficas;
- Empleo adecuado de las técnicas de redacción;
- Enumeración de cada una de las prestaciones requeridas y desglose de la cantidad de dinero a que ascienden

³⁷ F. Martín, Pinedo Aubián. *Cuando el papelito manda. (Vicisitudes de la normatividad sobre las actas de conciliación extrajudicial)*. <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/per-pinedo-papelito.pdf> (10 de junio de 2010).

³⁸ Nuvia María Patricia, Reina Muñoz. *Tesis “Incumplimiento de la función tutelar de las autoridades de trabajo en la autorización de convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores”*. (Guatemala: USAC, 2009), 89.

- Indicación del cálculo de prestaciones hecha por el ente conciliador.

También debe agregarse:

- El Acuerdo Conciliatorio, consignándose de manera clara y precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas y exigibles acordadas por las partes;
- Firma del conciliador, de las partes intervinientes, o impresión digital si fuera el caso.

3.14.2. Valor del Acta de Conciliación

El acuerdo conciliatorio tiene plena validez jurídica con dos importantes efectos:

- El acta de conciliación constituye título ejecutivo, es decir, que en caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas en el acta de conciliación firmada por las partes y el conciliador o el juez, la persona que ha respetado el acuerdo puede exigir a la otra su cumplimiento coactivamente ante la autoridad judicial competente.
- El acuerdo conciliatorio tiene efectos de cosa juzgada, es decir, que el acuerdo al que llegaron las partes es inmodificable por otra autoridad, ya que el conflicto discutido en la conciliación fue solucionado por las partes y aprobado por el conciliador o juez. Los acuerdos pactados en las actas de conciliación deben ser respetados. Este efecto es el mismo que para las sentencias, otro juez no puede fallar sobre la misma situación.

3.14.3. Ejecución de la obligación contenida en el Acta de Conciliación

La conciliación implica la manifestación de voluntad de las partes involucradas en un conflicto, que queda plasmada en el acuerdo al que llegan las partes, que a su vez forma parte del acta respectiva, por medio de la cual se pone fin a la controversia mediante un resultado favorable para las partes.

Cuando una de las partes incumple con lo acordado en el procedimiento conciliatorio puede obligarse a la otra parte a su cumplimiento por medio de un proceso ejecutivo. Esto se debe a que el acta de conciliación constituye un título ejecutivo, el cual es considerado de esta manera en base a la aplicación supletoria que se hace del Código Procesal Civil y Mercantil, esto en virtud de que el Código de Trabajo no contempla que documentos son considerados títulos ejecutivos.

Dicho cuerpo legal establece en su artículo 294 numeral 7º: Procede la ejecución en vía de apremio cuando se pida en virtud de los siguientes títulos, siempre que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero, líquida y exigible: ...7º. Convenio celebrado en juicio.

Los títulos ejecutivos se relacionan con las sentencias de condena, estas sentencias imponen al vencido una obligación, que es necesario que cumpla para que quede satisfecho el interés legítimo de la parte que resulte vencedora. Pues si no se hace en forma voluntaria, la parte vencedora puede recurrir a un órgano

jurisdiccional para que se le resarza mediante la ejecución de la sentencia dictada.

F. Martín Pinedo Aubián³⁹, indica que “después del advenimiento del Derecho germánico” se dio una modificación muy importante en cuanto a la acción ejecutiva, ya que “podía llegarse a esta vía no solo cuando mediara sentencia ejecutoriada, sino también cuando el demandante hacía valer en juicio un documento en el que el demandado hubiese reconocido la existencia de una obligación”, ubicándose aquí al acta de conciliación que contiene acuerdo total o parcial resultante entre las partes.

Couture citado por Landelino Franco López, considera como títulos ejecutivos, los siguientes documentos:

“Contratos suscritos por ambas partes o por el obligado exclusivamente: contratos bilaterales que consignan obligaciones de pagar cantidades de dinero líquidas y exigibles o de entregar cosas que no sean dinero, actas de conciliación, obligaciones cambiarias en general y en algunas legislaciones, la confesión, etc.”⁴⁰

La Ejecución debe tramitarse conforme los artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo.

En países como Perú, que cuentan con una ley específica de conciliación, establecen claramente que el acta con acuerdo

³⁹ Pinedo, *Cuando el papelito manda*, <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/per-pinedo-papelito.pdf> (10 de junio de 2010).

⁴⁰ Franco, *Manual de Derecho Individual*, 342.

conciliatorio constituye un título de ejecución. En el caso de la legislación guatemalteca se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, como quedó anotado anteriormente.

F. Martín Pinedo Aubián en cuanto a la importancia de considerar el acta de conciliación como título ejecutivo en la legislación indica:

“La intención del legislador al otorgar la calidad de título de ejecución al Acta de conciliación con acuerdo, ha sido la de otorgarle seguridad jurídica a dichos acuerdos, además de proveerlos de eficacia y exigibilidad, a efectos que las partes comprendan que lo acordado en la conciliación tendrá la misma fuerza que una sentencia con la autoridad de cosa juzgada. Se debe comprender que en caso de un eventual incumplimiento la parte perjudicada podrá exigir el cumplimiento de la obligación a través de un proceso rápido y expeditivo como es de ejecución de resoluciones judiciales, aunque al existir un acuerdo que ha sido suscrito de manera libre y voluntaria por las partes existirá mayor vocación de cumplimiento de los mismos, pero la garantía misma del acta radica en su mérito de título de ejecución.”⁴¹

3.15. Desventajas de la Conciliación

Cuando en la audiencia de juicio oral se da una conciliación, sea esta parcial o total, se deja constancia de la invitación a conciliar hecha por el juez de trabajo y el acuerdo a que las partes arribaron.

⁴¹ Pinedo, *Cuando el papelito manda*, (10 de junio de 2010).

Al no desarrollarse de manera adecuada la fase de conciliación, pueden darse las siguientes desventajas:

- **Falta de protección de garantías mínimas:** Es importante resaltar que el juez de trabajo antes de aprobar una conciliación, debe considerar que el trabajador no esté resultando afectado en sus derechos por la renuncia de los mismos. Debiendo aprobar solamente aquellos acuerdos de conciliación donde la solución que los interesados le presentan es justa, consignando en el acta correspondiente sus términos.

El maestro italiano Calamandrei citado por Julián González Encabo considera que por la conciliación

“no debe buscarse una solución cualquiera al conflicto que haya surgido entre las partes, ya que éstas no deben hacer renunciaciones al derecho que les corresponde para conseguir la paz entre las mismas.”⁴²

González Encabo considera que

“Si la eficacia de la conciliación consiste en conseguir una paz cualquiera, mediante el precio de costosos sacrificios de las partes, se convierte el mal del proceso que se trata de evitar, en otro mayor mal”⁴³

⁴² González, *Perspectivas de la Conciliación Judicial*, 23.

⁴³ *Ibíd.*, 28.

Calamandrei, Carnelutti e incluso Podetti consideran que se debe ver a la conciliación como un instrumento que se les facilita a las partes para que busquen en colaboración con el Juez, una solución del conflicto, pero esa solución no debe ser cualquier solución, sino que además de poner en paz a las partes y ser una forma de evitar el proceso, debe ser una solución justa, conforme a derecho y que produciría la misma solución que la sentencia del juez después de tramitado el proceso.

González Encabo considera que si bien a través de la conciliación se deja la posibilidad de que las partes sean quienes encuentren por sí solas la solución al conflicto, no puede tenerse por satisfecha cuando las partes por el cansancio en la tramitación, pretenden terminar el conflicto de cualquier forma, incluso con grave quebranto de sus derechos, o peor aún que se afecte gravemente a la parte más afectada y que tenga mayor necesidad de darle pronta solución al conflicto, dando origen a una injusticia.

Por lo cual al celebrarse la conciliación se debe velar por que el trabajador no renuncie a las garantías mínimas que le corresponden y que están contempladas en el Código de Trabajo.

- **El acta de conciliación no es coercitiva:** El acta de conciliación a pesar de constituirse como título ejecutivo, no es suficientemente coercitiva, esto en virtud que en algunos casos aun existiendo un acuerdo conciliatorio, el patrono evade su obligación de pagar la cantidad acordada en la audiencia de conciliación, utilizando todo tipo de argucias como, simular no tener cuentas bancarias, no poseer

ningún bien a embargar o incluso alzando sus bienes, impidiendo de esta manera la ejecución del acta respectiva, en virtud de que el trabajador por el cansancio abandona el juicio, dificultando la obtención de información para continuar con el trámite de ejecución

- **Que el pago de lo convenido se efectúe por abonos:** Al aprobarse un acuerdo conciliatorio en el cual el patrono se compromete a pagar las prestaciones laborales por abonos, se vulnera el derecho del trabajador a su salario, esto en virtud de que no ve satisfecha sus pretensiones en forma rápida, corriendo el riesgo de que el patrono no cumpla a cabalidad con los pagos en las fechas establecidas, ocasionando que el trabajador sufra mayores dificultades, además de su situación de desempleo.
- **Falta de sensibilidad por parte del patrono al proponer un acuerdo conciliatorio injusto para el trabajador:** El patrono en algunos casos se aprovecha de la situación en la que se encuentra el trabajador, y hace ofrecimientos por debajo de las garantías mínimas, aceptando dicha propuesta por encontrarse sin ningún medio de subsistencia, por lo que en la fase de la conciliación, el conciliador o el juez que actúa como conciliador tiene como función importante concientizar al patrono sobre el cumplimiento de su obligación y la observancia de las garantías mínimas del trabajador.
- **La audiencia de conciliación no se desarrolla de manera adecuada:** Los inspectores y el juez de trabajo al celebrar la audiencia de conciliación, son los principales encargados de velar por el respeto de las garantías mínimas del trabajador, por lo que se debe dar la

importancia debida y el tiempo necesario para el desarrollo de la audiencia, y no considerar esta fase del procedimiento laboral como mero trámite, aprobándose acuerdos inferiores sin contemplar si los mismos son justos para el trabajador.

3.15.1. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos laborales

Los conflictos sociales como las guerras, conquistas y revoluciones, entre otros fenómenos, ocasionaron que los legisladores dictaran normas en cuanto a la protección de los trabajadores, planteando que el trabajador no pudiera renunciar a los derechos, beneficios y prerrogativas consagradas en la ley. Dándole al Estado una intervención activa para proteger al trabajador a través de normas que garantizarían sus derechos.

Es por ello que en la legislación de Guatemala se contempla el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que se encuentra establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República que establece “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... 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 a favor de los trabajadores en la Constitución, en la

ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Además también se encuentra regulado en el artículo 12 del Código de Trabajo, el cual establece “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

El maestro Américo Plá Rodríguez considera que la irrenunciabilidad es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio” y define la renuncia como “un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho a su favor”.⁴⁴

Este principio consiste en que el trabajador no puede renunciar a los derechos otorgados por normas laborales imperativas, esto en virtud del principio de tutelaridad y a la protección jurídica preferente de la cual gozan todos los

⁴⁴ Miguel F, Canessa Montejo. *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. *Revista Jurídica 2009 – 2010*. (Guatemala: Organismo Judicial de Guatemala, 2010), 1.

trabajadores, declarando nulos todos aquellos actos que impliquen renuncia a las garantías otorgadas a los mismos.

En virtud de la importancia que merece el trabajador en cuanto a la protección de sus derechos, por la posición de indefensión en que se encuentra ante el patrono, Guatemala ha ratificado tratados internacionales para brindarle una mayor protección a los mismos.

A continuación se presentan los siguientes tratados internacionales que tienen relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos, que aunque no se expresa de manera específica sobre materia laboral, sí se refieren al mismo, en virtud del alcance de los derechos humanos y sobre todo la defensa del derecho al empleo.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Artículos 29 y 30.

Estos artículos disponen que toda persona en el ejercicio de sus derechos y disfrute de sus libertades, solamente estará sujeta a las limitaciones establecidas en ley, con el fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, en concordancia con los propósitos y principios de las Naciones Unidas. Y que a través de dicha Declaración no se confiere derecho alguno, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la

supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamadas en la misma.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.** Artículo 5.

A través de este artículo se establece que ningún Estado, grupo o individuo puede emprender actividades o realizar actos encaminados a destruir cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto. Tampoco podrán limitar, hacer renunciables o menoscabar los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en los Estados parte en virtud de leyes, convenciones (**convenios**), reglamentos o costumbres.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Artículo 30.

La Convención establece que las restricciones permitidas del goce y ejercicios de los derechos y libertades reconocidos en la misma, solamente pueden darse por razones de interés general, mas ello deberá merecer un tratamiento especial conforme a las leyes que se dictaren.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Artículo 5.

Este pacto sigue los mismos enunciados del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en cuanto la

negativa a las restricciones o menoscabo de derechos humanos fundamentales en virtud de leyes, convenios, reglamentos o costumbres de un país.

- **Convenio No. 95 sobre Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 6**

A través de este convenio se prohíbe que los empleadores limiten el forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. Refiriéndose que ante la limitación que pudiera sufrir el trabajador en cuanto al pago de su salario, tendrá derecho a invocar a su favor el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Los anteriores tratados internacionales, otorgan un respaldo a lo regulado en la legislación nacional, y se constituyen en un reconocimiento mayor de los derechos de la persona, en virtud de que los derechos laborales son derechos económicos que las legislaciones protegen, para garantizar a los trabajadores su derecho al trabajo.

3.15.2. Relación de la Conciliación con el Principio de Irrenunciabilidad de derechos

Por medio del principio de irrenunciabilidad se busca asegurar el cumplimiento de ciertos privilegios que el Estado ha considerado vitales para el desarrollo de las relaciones laborales,

principalmente a favor del trabajador, que es la parte más débil, en caso se dé cualquier vulneración de la legislación laboral o se lesionen los derechos mínimos garantizados en ella.

El autor Jorge Mario Castillo González, considera que a través de la irrenunciabilidad se busca compensar la desigualdad que inevitablemente existe entre patrono y trabajador, la irrenunciabilidad busca un equilibrio en la relación laboral. Dicho autor plantea preguntas muy importantes, siendo éstas: “*¿Podrá ser absoluta la irrenunciabilidad?, ¿Podrá la renuncia a determinados derechos considerarse válida por conveniente?*”⁴⁵ Como él lo indica la respuesta sería un NO, la legislación considera que no debe aceptarse ningún acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos plenamente establecidos en las leyes laborales, aunque de acuerdo a la realidad, y tal y como él lo manifiesta, el trabajador busca una actividad en la cual desarrollarse, porque necesita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, y por tal razón se ve obligado a aceptar cualquier trabajo.

Tratándose de la conciliación dentro del juicio, el juez que participa en la conciliación no debe aceptar a todo lo acordado por las partes, sino debe proponer la solución más justa al conflicto, que tendría los mismos beneficios que la sentencia. La sentencia posiblemente no se cumpla por ser una imposición o por conllevar el vencimiento de una parte, en este caso el patrono, mientras que en la conciliación ambas partes encuentran la solución al

⁴⁵ Castillo, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 142.

conflicto, lo que generaría además de una paz jurídica externa, una paz jurídica interna es decir entre las partes involucradas en el conflicto.

Un aspecto importante de resaltar es que en el Derecho Laboral existe un límite constitucional para el trabajador respecto a la facultad de disposición de sus derechos, contrario al Derecho Civil, en donde los sujetos gozan de autonomía plena, tiene libertad para disponer de sus derechos.

La Constitución Política de Guatemala al establecer el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, permite que lo ganado por el trabajador en la relación laboral se respete conforme a los derechos que le corresponden, a los cuales no puede ni debe renunciar. La irrenunciabilidad le confiere este beneficio al trabajador, que aún cuando por su propia voluntad optara por renunciar a un derecho, no podrá hacerlo, debido a que la Constitución y el Código de Trabajo se lo impiden, deviniendo esta renuncia en nula y en consecuencia no aplicable.

Al establecerse la conciliación en la legislación laboral, se permite que ambas partes, patrono y trabajador, encuentren por sí mismas una solución a su conflicto, antes de acudir a un Juicio Laboral o bien durante el trámite del mismo, constituyéndose en un mecanismo útil de solución de los conflictos. Sin embargo algo importante de destacar es que una de las dificultades para conciliar es la desigualdad existente entre las partes, mientras que para el patrono el pago de

prestaciones laborales es solo una cuestión económica, para el trabajador constituye su medio de subsistencia, por lo que podría aceptar cualquier acuerdo, forzado por la situación en la que se encuentra.

En la conciliación desarrollada en el proceso laboral, el juez como conciliador tiene un rol muy importante, debido que antes de aprobar un acuerdo conciliatorio, debe analizar si el mismo no conlleva una renuncia de derechos. La aprobación de la conciliación por debajo de las garantías mínimas establecidas, solamente puede darse cuando los derechos del trabajador son dudosos, esto en virtud de que en el proceso, los derechos afirmados por el trabajador estarán sujetos a prueba, aunque el mismos los considere a su favor.

El Código de Trabajo, al regular la conciliación únicamente en un párrafo del artículo 340, otorga amplias libertades en cuanto a los acuerdos conciliatorios, por lo cual sería conveniente ampliar dicha disposición para que se establezca que en la misma solamente puede conciliarse en cuanto a la forma de pago, y no sobre la rebaja a las prestaciones laborales que por derecho y por su efectivo trabajo le corresponden.

CAPÍTULO 4

LA CONCILIACION LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

El uso de los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) inició a adoptarse en distintos países debido a la naturaleza no confrontacional de los mismos y al mayor protagonismo que se le otorga a las partes en la terminación consensual y pacífica de sus propios conflictos.

Otro aspecto considerado como de beneficio, es su aporte a la descongestión de los sistemas de justicia. Con el fomento de estos mecanismos se buscó reducir la carga de procesos en los tribunales de justicia, a través de procedimientos rápidos que permitirían la solución de los conflictos, en un menor tiempo.

En algunos países los Medios alternativos de solución de conflictos se encuentran regulados a través de artículos constitucionales, en otros a través de leyes específicas; y en el caso de la conciliación, ha sido incorporada como una etapa procesal en los códigos laborales de varios países.

A continuación se presenta una tabla que muestra la forma en que están regulados los MARCs en algunos países de América:

CUADRO No. 3
REGULACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS EN PAÍSES DE AMÉRICA

| País | Rango Constitucional | Ley que regula la Conciliación |
|-------------|-----------------------------|---|
| Argentina | NO | Ley 24.635 Ley de Instancia Obligatoria de Conciliación laboral. 1996. |
| Bolivia | NO | Ley No. 1770 de Arbitraje y Conciliación, 1997. |
| Chile | NO | Ley No. 19334, de 1994. |
| Colombia | SI | Ley 640, 2001 |
| Costa Rica | NO | Ley No. 7727 Ley sobre Resolución Alterna de conflictos y promoción de la paz social, 1997. |
| Ecuador | SI | Se reconocerán el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, con sujeción a la ley. |
| El Salvador | NO | Código de Procedimientos Civiles y DL 914 – Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, 2002 |
| Guatemala | NO | Decreto No. 67-95 del Congreso de la República, Ley de Arbitraje, comprende en el Capítulo IX otros métodos alternativos para la resolución de conflictos entre particulares, como la conciliación. |
| Honduras | SI | El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. |
| México | SI | Constitución Federal. Materia laboral. Junta de Conciliación y Arbitraje. |
| Perú | NO | Ley 26872 de 1997 y su reglamento Decreto Supremo 001-98-JUS de 1998. |
| Uruguay | SI | No se podrá iniciar ningún pleito en materia civil sin acreditarse previamente que se ha intentado la conciliación antes la Justicia de Paz, salvo las excepciones que estableciere la ley. |
| Venezuela | SI | La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos. |

FUENTE: Disponible en http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_download/2010-avances-y-desafios-de-la-conciliacion-extrajudicial-en-paises-de-america-latina+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=gt (10 de enero de 2010)

4.1. ARGENTINA

La legislación argentina regula tres mecanismos de resolución alternativa de conflictos: a) la mediación; b) la conciliación; y el c) arbitraje.

La mediación y la conciliación laboral son los métodos de resolución alternativa de conflictos fuera del ámbito estatal (sea jurisdiccional o administrativo).

Como lo señala el jurista Jovino Arturo Álvarez, las causas que dieron origen a la incorporación de la conciliación en Argentina, fueron:

“un creciente deterioro en el nivel de demora en la justicia laboral por la cantidad excesiva de expedientes en trámite, que originaba un mal resultado en el funcionamiento de los tribunales de trabajo; y la carencia de quien acerque a las partes en las alternativas al procedimiento jurisdiccional...donde no hay un tercero imparcial que ayude a realizar una recomposición de derechos”.⁴⁶

En el año de 1996, por medio de la Ley 24.635 Ley de Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral, se estableció con carácter de obligatoriedad y previo a la demanda judicial, que las partes que estuvieren involucradas en un conflicto laboral, intentaran solucionar sus diferencias, ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), encargada de desarrollar una etapa durante la cual se intenta una conciliación, previo a la iniciación del proceso judicial.

⁴⁶ Jovino Arturo, Alvarez. *La Conciliación Laboral como solución de conflictos*, 2004. http://www.ibin.com.br/CONCILIACIÓN_LABORAL.doc (18 de mayo de 2011).

A través de la Ley 24.635 además de crearse el SECLO también se crea un Registro Nacional de Conciliadores Laborales, ambas dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La audiencia de conciliación desarrollada ante el SECLO, es llevada a cabo con la intervención de un conciliador, el cual debería ser abogado, debido a que es el requisito para ejercer dicha función, el cual es escogido dentro del Registro respectivo.

De acuerdo al artículo 22 de la Ley de Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral, si se concilia, el acuerdo es homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual analiza la justa composición del derecho y de los intereses de las partes. Esta homologación tiene autoridad de cosa juzgada.

En caso no se arriba a un acuerdo conciliatorio, el trabajador queda habilitado para acudir a los tribunales de trabajo y presentar la demanda judicial.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia de trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencias, imponiéndosele al empleador, una multa a favor del trabajador de hasta 30% del monto conciliado.

CUADRO No. 4

AVANCES OBTENIDOS EN ARGENTINA DURANTE EL AÑO 2007

| | |
|---|--|
| Presentaciones sujetas a Conciliación Laboral 73,074 | Porcentaje de presentaciones resueltas en instancia prejudicial 41 % |
| El inicio de expedientes judiciales disminuye: De 47,019 a 16,512 | |
| Tiempo promedio de cada conciliación 40 días | |
| Se resuelven con acuerdo Más de 40 % de las causas | |

Fuente: Disponible en http://www.ibin.com.br/CONCILIACIÓN_LABORAL.doc (18 de mayo de 2011)

El jurista Jovino Alvarez, considera que con la conciliación, se dio un cambio de conducta en la solución de los conflictos laborales. “En las primeras audiencias del año de 1996 las partes asumían una conducta confrontativa”, mientras que con la implementación de la conciliación previa y obligatoria, las partes asumen “una conducta más colaborativa en la actualidad.”⁴⁷

4.2. COLOMBIA

Colombia es uno de los países donde mayor desarrollo ha tenido los medios alternativos de solución de conflictos (MASC), y particularmente

⁴⁷ Ibíd.

la conciliación, asumiéndolos como una vía para reducir la congestión y crisis judicial que se vivía a finales de los años ochenta.

En la Constitución Política de 1991, en el artículo 116 se faculta a los particulares para administrar justicia en la condición de conciliadores habilitados por las partes y pronunciar fallos de acuerdo a lo que determine la ley. Por medio de esta disposición constitucional, no solo se faculta al poder judicial, sino a los ciudadanos para solucionar sus conflictos, por medio del diálogo, buscando que sean las mismas partes involucradas quienes encuentren alternativas de solución que satisfagan sus intereses sin tener que iniciar un proceso judicial.

Con fundamento en el artículo 116 de la Constitución Colombiana se dicta la Ley 23, de 1991, destinada a descongestionar los despachos judiciales; ampliando la figura de la conciliación, dándole autonomía e independencia a los procesos. Por medio de esta ley, se crean instituciones como los Centros de Arbitraje y Conciliación y la conciliación en equidad.

Por medio de la Ley 446 de 1998 se regula el uso de la conciliación en diferentes materias, como laborales, civiles y comerciales, de familia, agrarios y contenciosos administrativos; así como en asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley.

En Colombia se han promulgado distintas leyes relativas a la materia, actualizando cada una de las normas anteriormente

mencionadas, hasta llegar a la última modificación que se encuentra contenida en la Ley 640 de 2001 sobre Conciliación.

Por medio de la Ley 640, se establece la conciliación como requisito de procedibilidad en materia laboral, es decir en determinados casos expresamente establecidos en la ley. Antes de acudir a otras instancias judiciales ordinarias, para solucionar un conflicto, debía intentarse primero la conciliación como medida de solución del mismo, otorgando a los acuerdos a los que lleguen las partes, la calidad de cosa juzgada y reconociendo carácter ejecutivo al acta que contiene los acuerdos conciliatorios, pudiéndose exigir su cumplimiento ante un juez, si fuere necesario.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Decreto-Ley 2158 de 1948, establece dentro del proceso laboral, la conciliación judicial, la cual se lleva a cabo en la primera audiencia, denominándosele “Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio”, aunque esto no implica que en esta audiencia las partes deban llegar a un acuerdo conciliatorio obligatorio, sino lo que se pretende es hacer que las partes intenten solucionar su conflicto antes de continuar con el trámite del proceso laboral.

4.3. PERÚ

En Perú se han estado implementando sistemas de conciliación laboral a nivel judicial así como a nivel prejudicial.

Debido a la variedad de normas que existen sobre este tema, la conciliación puede clasificarse de la siguiente manera:

- a) Extrajudicial o Prejudicial: la cual a su vez se clasifica en: Administrativa y Privada. La administrativa se lleva a cabo ante el Ministerio de Trabajo; y la privada a cargo de conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.
- b) Judicial: esta se lleva por jueces laborales, y de acuerdo a la competencia que les es otorgada, también pueden realizarla Jueces Mixtos y de Paz.

4.3.1. Conciliación judicial

En el año 1996 con la Ley No. 26636 Ley Procesal del Trabajo, se introduce la Conciliación Judicial como etapa procesal obligatoria. Dicha normativa fue sustituida el 15 de Julio de 2010 con la entrada en vigencia de una nueva Ley Procesal del Trabajo contenida en la Ley No. 29497, contemplando también la conciliación como una forma especial de conclusión del proceso.

La conciliación judicial de acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo puede darse dentro del proceso, en dos momentos:

- a) En la etapa procesal de la audiencia de conciliación; o
- b) En cualquier otro estado del proceso siempre que sea antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

En ambos casos el juez promueve la búsqueda de una solución adecuada entre las partes, invitándolos a llegar a un

acuerdo conciliatorio, que tiene como consecuencia la conclusión del proceso.

En la audiencia de conciliación el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente con el fin de que los mismos puedan solucionar sus diferencias total o parcialmente.

Si las partes concluyen en la solución parcial o total del conflicto, el juez aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada, y ordena el cumplimiento de las prestaciones que fueron acordadas en el plazo que las partes establecieron, o bien en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la audiencia de conciliación.

En el caso en que el conflicto se soluciona parcialmente o bien no se logra ningún resultado, el juez requiere al demandado para que presente un escrito de contestación y entrega una copia al demandante, y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, que consiste en un acto único que concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y una vez finalizadas estas etapas dicta su sentencia.

4.3.2. Conciliación Extrajudicial

Este tipo de conciliación está regulada en la Ley de Conciliación Extrajudicial (Ley 1070) y su reglamento el Decreto Supremo No. 004-2005-JUS, considerada como un mecanismo

alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación extrajudicial, para darle una solución consensual a su conflicto.

En el artículo 7 de dicha ley, establece que para el caso de la conciliación laboral, ésta se llevará a cabo respetando la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La audiencia de conciliación es única y se realiza en el local del Centro de Conciliación autorizado en presencia del conciliador y de las partes, la cual puede realizar las sesiones que sean necesarias. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos.

El acta con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución. Los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales.

4.4. GUATEMALA

En los países antes indicados puede notarse como se ha fomentado y utilizado la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, esto en vista de los beneficios que conlleva en la solución

pronta de las diferencias surgidas entre las partes involucradas, y Guatemala no es la excepción. En materia laboral se clasifica de la siguiente manera:

- a) Conciliación Extrajudicial: realizada ante los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
- b) Conciliación Judicial: como etapa obligatoria la cual se lleva a cabo ante un juez competente, en este caso ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

4.4.1. Conciliación Extrajudicial

Este clase de conciliación tiene su origen en la ley del Organismo Ejecutivo, en su artículo 40 literal b) en donde establece como una de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “promover y armonizar las relaciones laborales entre empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la *solución extrajudicial* de estos ...”.

Este artículo le otorga a dicho Ministerio la facultad para solucionar de manera extrajudicial los conflictos surgidos entre trabajador y patrono, es decir antes de poder entablarse un juicio ordinario laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con diferentes dependencias para poder llevar a cabo las funciones establecidas por la ley, y una de ellas es la Inspección General de Trabajo, la cual el Código de Trabajo en su artículo 278 establece

que tiene como función “velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Este tipo de conciliación se desarrolla ante la Inspección General de Trabajo, que de acuerdo al artículo 279 del Código de Trabajo, “tiene carácter de Asesoría Técnica”.

Y a través de sus inspectores y trabajadores sociales, luego de llevar a cabo audiencias para que las partes lleguen a un acuerdo que esté enmarcado dentro de la ley, podrán suscribir arreglos directos y conciliatorios, los cuales una vez que son aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo adquieren carácter de título ejecutivo.

Entre sus obligaciones y facultades, en relación a la búsqueda de solución del o los conflictos que puedan surgir entre patrono y trabajador, puede mencionarse lo contenido en el artículo 281 literal e) que establece que los inspectores de trabajo y trabajadores sociales pueden intervenir, con el fin de **prevenir una dificultad o conflicto de trabajo**, o bien cuando el conflicto ya se ha desarrollado lograr la **conciliación extrajudicial**.

Respecto a esta clase de conciliación Nuvia María Patricia Reyna Muñoz indica: “Esta clase de conciliación no es obligatoria, como sucede con la judicial, el procedimiento se inicia por

voluntad de la persona que acude en busca de protección a sus derechos.”⁴⁸

En relación al procedimiento que llevan a cabo los inspectores, una vez que un trabajador se ha presentado a la Inspección General del Trabajo para requerir el pago de las prestaciones laborales que le corresponden de conformidad con la ley, Nuvia Reina Muñoz, hace mención de los pasos que se siguen para poder acercar al trabajador y al patrono, en la búsqueda de una solución a sus diferencias, indicando que el inspector que atiende al trabajador, después de recibir la declaración del mismo, deja constancia en acta de lo que se le manifiesta y cita a las partes para que según la fecha señalada, ambas comparezcan a una audiencia la cual tiene como propósito buscar un acuerdo de conciliación, en donde el inspector de trabajo intervendrá como tercero componedor; y lo que suceda en esta audiencia también se hace constar en un acta.

En esta audiencia, el patrono y el trabajador pueden llegar a un arreglo, lo cual se hace constar en el acta respectiva, y en caso no se diera ningún arreglo, se suscribe el acta declarándose agotada la vía administrativa, lo cual abre la posibilidad de iniciar un Juicio Ordinario Laboral.

Tal como lo indica el artículo 281 literal j) del Código de Trabajo, las actas que levanten los inspectores de trabajo, que contengan acuerdos conciliatorios tienen plena validez, y una vez aprobados, tienen carácter ejecutivo, pudiendo requerirse su

⁴⁸ Reina Muñoz, *Tesis “Incumplimiento de la función tutelar de las autoridades de trabajo en la autorización de convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores”*, 79.

cumplimiento a través el procedimiento de ejecución contemplado en el artículo 426 del Código de Trabajo.

A continuación se presenta un cuadro donde se detalla la cantidad de casos conciliados en la delegación departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con sede en esta ciudad de Cobán, Alta Verapaz, durante los años 2010 al 2012, y de enero al 20 septiembre del año 2013, información proporcionada por el delegado departamental de dicha institución.

CUADRO No. 5
RESUMEN DE CONCILIACIONES TRAMITADAS EN
LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CON SEDE EN COBÁN, ALTA VERAPAZ, DURANTE
LOS AÑOS 2010 AL 2013

| Año | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 (Fecha: Enero a 20 de Septiembre) | TOTAL |
|--|-------------|-------------|-------------|---|--------------|
| Conciliaciones y/o convenios individuales | 412 | 398 | 436 | 390 | 1,636 |

Fuente: Investigación de campo. Año 2013

4.4.2. Conciliación Judicial

Este tipo de conciliación se regula como obligatoria dentro del trámite del Juicio Ordinario Laboral ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Por medio del Decreto número 59-2005 se adicionó al artículo 66 de la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, la literal e), que establece como facultad de los jueces, “procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación”. Otorgándosele carácter de título ejecutivo a las actas de conciliación levantadas por los mismos.

La conciliación en el Juicio Ordinario Laboral se desarrolla en la primera audiencia de Juicio oral, una vez se ha dado la contestación de la demanda y la reconvenición, etapa en la cual de acuerdo al artículo 340 del Código de Trabajo, “el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

El propósito por el cual se procura la conciliación posteriormente a la contestación de la demanda y la reconvenición, lo refiere Landelino Franco López, haciendo alusión a lo razonado por el procesalista Mario López Larrave,

“para que el juez de trabajo se encuentre en posibilidad de sugerir fórmulas ecuanímes de arreglo a las partes debe conocer cuál es la posición de estas en relación al asunto que es objeto del litigio. La única forma de conocer cuál es la posición de ambas partes es haberse enterado de lo que expresa el actor en su demanda, y también lo que expresa el demandado en la contestación de la demanda, y de allí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes, sea hasta después que se ha contestado la demanda o la reconvencción”.⁴⁹

En la etapa de la audiencia de conciliación puede darse una conciliación parcial, total o bien puede darse el caso de no arribar a ningún acuerdo.

En cuanto a la conciliación parcial, en la cual se abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda, el artículo 341 del Código de Trabajo establece que el juicio deberá continuar en cuanto a las pretensiones no comprendidas dentro del acuerdo.

La conciliación total, se da cuando en la audiencia respectiva las partes de común acuerdo arriban a un arreglo, en el cual el trabajador tiene por satisfechas sus pretensiones, teniendo como consecuencia que se suscriba el acta en donde el juez aprueba el convenio logrado entre las partes, que concluye en forma anticipada el juicio iniciado, y que constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento por parte del patrono.

En caso de no llegarse a ningún acuerdo, el trámite continua, resolviendo la cuestión hasta la sentencia.

⁴⁹ Franco, *Manual de Derecho Procesal de Trabajo*, 137.

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS SOBRE LOS LÍMITES Y ALCANCES DE LA CONCILIACIÓN EN ALTA VERAPAZ

La ley es la mayor fuente del Derecho del Trabajo, razón por la cual en la Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema, en su artículo 2 establece como deber del Estado, “garantizarle a todos los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.” El artículo 103, establece sobre la tutelaridad de las leyes de trabajo, indicando “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.”

La justicia es uno de los deberes primordiales que se busca garantizar a cada uno de los guatemaltecos, la cual debe ser pronta y cumplida, y que además implica otras garantías para las partes, como:

- a. Libre acceso a la justicia: La cual se encuentra establecida en el artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al expresar: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley”; y

- b. Gratuidad: estableciendo la justicia como gratuita e igual para todos, esto según el artículo 57, segundo párrafo de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

En nuestra sociedad existen conflictos de toda índole, los cuales necesitan ser solucionados, y esto se hace evidente con el aumento del número de procesos judiciales que ingresan día con día a cada órgano jurisdiccional en todo el país. Esto porque se considera al proceso judicial como la única vía por la cual se puede acudir para darle solución a los conflictos, en virtud de que existe una cultura de litigio.

Ante la excesiva carga de expedientes en los tribunales de justicia, podría considerarse como solución a esta problemática, la creación de nuevos juzgados y el aumento del personal para enfrentar el congestionamiento de las causas ingresadas, sin embargo éstos quizá no serían suficientes, debido a que lo que se necesita realmente es crear una cultura de paz, en la cual las partes involucradas en un conflicto puedan darle solución a sus diferencias a través del diálogo y la comunicación.

Razón por la cual se necesita darle un enfoque diferente a la solución de los conflictos, adoptando mecanismos para el tratamiento de los litigios, destacando los medios alternativos de resolución de conflictos, que también son llamados medios alternativos de justicia, que vienen a constituir instrumentos útiles, debido a que las personas pueden resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional.

En materia laboral también surgen conflictos entre los sujetos que intervienen en la relación laboral, patrono y trabajador, acudiendo éste último a los Juzgados de trabajo para que se protejan sus derechos o bien para obtener el pago de sus prestaciones, en caso de despido.

En el caso de que un trabajador es despedido y desea requerir el pago de sus prestaciones laborales, y una vez que ha intentado solucionar el conflicto a través de la Inspección General de Trabajo, tiene que iniciar un Juicio Ordinario de Trabajo, que puede implicar un proceso largo, esto de acuerdo a las circunstancias que se den durante el proceso, sin embargo, dentro del trámite del Juicio Ordinario de Trabajo se encuentra la etapa procesal de la conciliación, la cual, como se indicó anteriormente, se desarrolla en la primera audiencia, en la que el juez tiene una función muy importante, que consiste en proponer fórmulas ecuanímes de conciliación, acercar a las partes en la búsqueda de una solución. A través de la conciliación, se cumple con la función de enseñar a las personas sobre los beneficios de la convivencia social y del diálogo.

La labor del juez es indispensable porque imparte justicia y asegura la resolución de los conflictos, haciendo que éstos, estén encaminados a una convivencia pacífica, y la conciliación es una herramienta eficaz para resolver los conflictos, teniendo como efectos positivos inmediatos, procesos ágiles y cortos en los que, los litigantes obtendrán una respuesta rápida.

Jorge Sapia⁵⁰, Abogado e investigador en Derecho Laboral en Argentina,

⁵⁰ Jorge, Sappia. *Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. (Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo OIT, 2002), 1.

en relación a los juicios laborales, indica “que pueden extenderse en el tiempo hasta alcanzar varios años en su finalización,” y en cuanto a esta situación considera “la justicia lenta no es justicia, mucho menos lo es, si se trata del derecho de un trabajador que aparece vulnerado”. Manifestando que con tal situación el principio de celeridad se encuentra gravemente lesionado.

De acuerdo a la Sentencia C-165 de 1993 de la Corte de Constitucionalidad de Colombia, en relación a la conciliación, se expresa lo siguiente,

“La conciliación... puede evaluarse como una proyección, en el nivel jurisdiccional, del espíritu pacifista que informa a la Carta en su integridad. Porque, siendo la jurisdicción una forma civilizada y pacífica de solucionar los conflictos, lo es más aún el entendimiento directo con el presunto contrincante, pues esta modalidad puede llevar a la convicción de que de la confrontación de puntos de vista opuestos se puede seguir una solución de compromiso, sin necesidad de que un tercero decida lo que las partes mismas pueden convenir.”⁵¹

El autor Landelino Franco López señala que el alcance de la conciliación judicial en materia laboral es,

“la concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado expresado a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este último le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien, garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador. En esta dirección se cumple con

⁵¹ Sentencia C-165 de 1993 de la Corte de Constitucionalidad de Colombia. http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/cc_sc_nf/1993/c-165_1993.html. Sentencia C-165 de 1993. Corte de Constitucionalidad Colombia. Magistrado Ponente: Doctor Carlos Gaviria Díaz..

el propósito de la conciliación que gira en torno a avenir a las partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciabiles garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.”⁵²

5.1. Beneficios de la Conciliación en el Departamento de Alta Verapaz

5.1.1. Procesos laborales tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, en los cuales las partes han conciliado.

Para tener conocimiento preciso de la incidencia de la conciliación en los casos tramitados ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, se obtuvo información desde el año 2006 hasta el mes de febrero del presente año, 2013.

La información que corresponde al año 2006 y 2007 se obtuvo por medio del Informador Estadístico No. 3 del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial -CENADOJ- del Organismo Judicial, a través de su página electrónica.

Mientras que la información obtenida de los años 2008 al 2010 se obtuvo por medio del Informador Estadístico No. 28 de la página electrónica del CENADOJ. Y la información correspondiente a los años 2011, 2012 y los meses de enero y febrero del presente año, fue facilitada por el Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo.

⁵² Franco, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, 132.

CUADRO No. 6

TRABAJO DESARROLLADO EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DE FAMILIA DE ALTA VERAPAZ DURANTE LOS AÑOS 2006 y 2007

| RAMO LABORAL | Año 2006 | Año 2007 | TOTAL |
|--|-------------|-------------|-------|
| Juicios Ordinarios Ingresados | 167 | 142 | 309 |
| Conciliaciones y/o convenios individuales | 65 | 40 | 105 |
| Conciliaciones y/o convenios de conflictos económicos colectivos | - | - | 0 |

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Tomando como base la estadística anterior, puede observarse que en los años 2006 y 2007, el número de procesos que se solucionaron por medio de la conciliación dentro del Juicio Ordinario de Trabajo es de 105 expedientes, aunque debe referirse que corresponde a un porcentaje, es decir que la conciliación es un medio eficiente para resolver los conflictos laborales.

CUADRO No. 7**TRABAJO DESARROLLADO EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ DURANTE LOS AÑOS 2008 AL 2010**

| AÑO | Juicios Ordinarios pendientes del período anterior | Juicios Ordinarios Ingresados | Juicios Ordinarios Terminados | Juicios Ordinarios pendientes de terminar | Conciliaciones y/o convenios individuales | Conciliaciones y/o convenios de conflictos económicos coactivos |
|-------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--|--|--|
| 2008 | 122 | 164 | 175 | 111 | 80 | 0 |
| 2009 | 111 | 143 | 143 | 111 | 66 | 0 |
| 2010 | 111 | 121 | 168 | 64 | 56 | 0 |

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

Como puede notarse durante el periodo comprendido entre los años 2008 al 2010 se llevaron a cabo 202 conciliaciones, que corresponden al porcentaje sobre el total de casos, observándose como dato importante que durante cada año, no se logran resolver todos los Juicios que se encuentran en trámite, razón por la cual siempre existe un porcentaje de expedientes pendientes para el año siguiente, que sumados a los ingresados en cada año, hacen que siempre exista un número alto de casos por resolver. Por lo cual la conciliación se constituye en un medio importante en la solución de los conflictos laborales, en virtud de que las partes que conciliaron vieron satisfechas sus pretensiones en un menor tiempo en relación a aquellos casos que por la tramitación del procedimiento laboral no pudieron resolverse en el mismo año en

el cual fueron ingresados. Además se obtuvo información de las conciliaciones llevadas a cabo durante los años 2011, 2012 y los meses de enero y febrero del presente año, datos apuntados en el siguiente cuadro de resumen.

CUADRO No. 8

RESUMEN DE CONCILIACIONES TRAMITADAS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE ALTA VERAPAZ

| RESUMEN DE CONCILIACIONES | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------------|------------|
| RAMO LABORAL | Año 2006 | Año 2007 | Año 2008 | Año 2009 | Año 2010 | Año 2011 | Año 2012 | Año 2013 (Meses Enero y Febrero) | TOTAL |
| Conciliaciones y/o convenios Individuales | 65 | 40 | 80 | 66 | 56 | 56 | 135 | 21 | 519 |

Fuente: Investigación de campo. Año 2013

Es importante fomentar en los sujetos de la relación laboral, los beneficios que representa la conciliación durante la primera audiencia, en virtud de que esto vendría a reducir la carga de trabajo en el Juzgado de Trabajo, y además a encontrar una solución a su conflicto en el menor tiempo, contribuyendo a una cultura de paz.

El propósito de la conciliación, es que las partes, con la ayuda del conciliador, en este caso el juez, de mutuo acuerdo

solucionen su conflicto; teniendo como aspecto fundamental que esa diferencia existente entre ellas se resuelva de forma pacífica y definitiva.

Por lo que puede indicarse que la conciliación contribuye a crear una sociedad menos conflictiva, y en relación a este aspecto Rafaela Ester Sayas Contreras, afirma

“La conciliación, como ejercicio argumentativo mediado por el sujeto conciliador, otorga la posibilidad de convertir sociedades violentas, excluidas del acceso a la obtención de justicia, en sociedades civilizadas, cohesionadas mediante el lenguaje”.⁵³

Otro beneficio que se obtiene a través de la conciliación es que los acuerdos a que las partes arriban, ofrecen mayor seguridad en cuanto a su cumplimiento, en virtud de que el convenio se realiza con el consentimiento de ambas partes; por lo cual el juez, como conciliador, debe aprovechar ese ánimo que tiene el patrono al hacer un ofrecimiento, debido a que de esta manera demuestra su interés por solucionar el conflicto en cuestión.

De acuerdo a la información obtenida en cuanto a los expedientes tramitados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz,

⁵³ Rafaela Ester, Sayas Contreras. *Conciliaciones formales vs. Conciliación en clave comunicativa*. (México: Redalcy, 2008) 127.
<http://www.redalcy.org/uaemex/mx/redalcy/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=94571306.ISSN1692.2530>

puede notarse que cada año ingresan más de cien procesos a dicho órgano jurisdiccional, los cuales sumados a los que quedaron pendientes de resolver el año anterior, ocasionan que siempre exista una gran acumulación de expedientes, que hacen que el Juzgador y sus auxiliares tengan excesivo trabajo.

Por lo que, si en cada Juicio en el que se solicita el pago de prestaciones laborales, las partes procesales resolvieran su conflicto a través de la conciliación, se contribuiría a la descongestión de los órganos jurisdiccionales, dejándose la tramitación del juicio ordinario para los casos que por su complejidad requieran todo el trámite del proceso laboral.

Los casos en los cuales ambas partes, trabajador y patrono, conciliaron, durante el período comprendido de los años 2006 al 2010, fueron de trescientos siete casos, un dato que a simple vista pareciera menor, pero las implicaciones que estos conllevan son importantes para la administración de justicia, y aún más para el trabajador, debido que, aquellos trabajadores que acudieron al órgano jurisdiccional en búsqueda de una solución a su problema, vieron satisfechas sus pretensiones laborales en un menor tiempo.

Couture, citado por Raúl Horacio Ojeda⁵⁴, indica: “en el proceso el tiempo no es oro sino justicia”, por tal razón la solución de un conflicto en un menor tiempo garantiza el cumplimiento de la justicia a favor del trabajador, debido a que las prestaciones reclamadas tienen como propósito satisfacer sus necesidades básicas, en virtud de la pérdida de su empleo, por lo cual estos conflictos deben ser resueltos a la mayor brevedad.

⁵⁴ Raúl Horacio, Ojeda. *Trabajo Práctico Conciliación Laboral Argentina*. <http://html.rincondelvago.com/conciliacion-laboral-en-argentina.htm> (28 de enero de 2012).

Juan Carlos Fernández Madrid, indica,

“toda acción destinada al cobro de créditos laborales debe adecuarse a las finalidades de tutela que se manifiestan en el derecho de fondo, debe tener trámites rápidos y sencillos. Porque sólo a través de un proceso rápido ha de ser posible atenuar la desigualdad económica en que se encuentra el trabajador, devolviéndole por vía procedimental, en tiempo útil, aquello que le ha sido sustraído por incumplimiento contractual.”⁵⁵

En tal virtud, la conciliación tiene gran utilidad; y el Código de Trabajo en su artículo 340, faculta al juez para que en la primera audiencia de juicio oral, una vez que se ha contestado la demanda y la reconvención, promueva el acercamiento de las partes, proponiendo fórmulas ecuánimes de conciliación, aprobando cualquier acuerdo al que convinieren las partes.

Con la conciliación se cumplen los principios de celeridad y economía procesal, debido a que se evita todo el trámite del proceso, ahorrando costos para las partes procesales como para los órganos jurisdiccionales.

5.1.2. Análisis de Caso Concreto

A continuación se presenta el análisis de un caso concreto, en el cual patrono y trabajador, arriban a un acuerdo de conciliación durante la primera audiencia de Juicio Ordinario de

⁵⁵ Juan Carlos, Fernández Madrid. *Trabajo Práctico Conciliación Laboral Argentina*. <http://html.rincondelvago.com/conciliacion-laboral-en-argentina.htm> Consultado 28 de enero de 2012.

Trabajo, con el objeto de verificar el tiempo de duración entre la demanda y la fecha del acuerdo conciliatorio.

El trabajador, presentó demanda a través del Juicio Ordinario Laboral, ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo, de Alta Verapaz, con fecha **veinte de enero de dos mil diez**, en contra de una entidad, a través de su Representante Legal, en base a los siguientes hechos:

Inició su relación laboral en la entidad demandada, el uno de abril de dos mil ocho, finalizando el quince de septiembre de dos mil nueve, celebrando contrato en forma verbal y de forma indefinida, para desempeñarse con Técnico en Telecomunicaciones en el municipio de Cobán, Alta Verapaz.

La jornada de trabajo, estaba comprendida de las siete horas hasta las diecisiete horas, de lunes a sábado, devengando como salario promedio de los últimos seis meses de su relación laboral, la cantidad de Tres mil quinientos quetzales (Q.3, 500.00).

Una vez admitida la demanda laboral promovida, se señaló audiencia para el día **veinticinco de febrero de dos mil diez**.

A la audiencia de Juicio Oral, comparecieron ambas partes, manifestando el actor la ratificación de su demanda en todos sus

extremos, sin hacer ninguna modificación ni ampliación, el demandado no contestó la demanda ni interpuso excepciones de ningún tipo, por lo que el Juez en la fase conciliatoria propuso fórmulas ecuanímes de conciliación a efecto de llegar a un arreglo satisfactorio.

La actuación del Juez se encuentra apegada a lo que el Código de Trabajo establece en cuanto a que la etapa de la conciliación se desarrolle después de contestada la demanda y la reconvencción. En este caso particular, puede notarse la actitud del demandado, al no contestar la demanda ni interponer excepción alguna, su actitud contribuye a la agilización del proceso, debido a que algunos patronos interponen excepciones solamente para retardar el proceso. Dentro de la fase conciliatoria el Representante Legal de la entidad demandada, propone al trabajador el pago de la cantidad de **Siete mil quetzales, en un solo pago y en efectivo, en la misma audiencia**, cubriendo la totalidad de las prestaciones reclamadas.

Ante la propuesta hecha por la parte demandada, el trabajador manifiesta su aceptación, considerando que todo arreglo resulta de beneficio, principalmente para el trabajador, debido a que el pago es en efectivo y en la misma audiencia, por lo cual sigue manifestándose en el acta de Juicio Oral, que el trabajador recibió satisfactoriamente dicha cantidad en dinero, desistiendo en el presente juicio y extendiendo finiquito a favor de la entidad demandada.

Una vez aceptada la propuesta hecha por el Representante Legal de la entidad demandada, ambas partes solicitaron la aprobación del convenio al que arribaron, resolviendo el Juez, de la siguiente manera:

“POR TANTO: Este Juzgado con fundamento en lo considerado, leyes citadas al resolver **DECLARA:** I) Aprobado el presente pago relacionado en los términos expuestos por las partes;... III) Aprobado el desistimiento total presentado por..., a favor de la entidad demandada... , y por presentado finiquito laboral respectivo; IV) Como lo solicita el actor archívese el presente proceso; V) Notifíquese.”⁵⁶

En este caso, la demanda fue ingresada al Órgano Jurisdiccional competente con fecha **veinte de enero de dos mil diez**, señalándose audiencia de Juicio Oral para el día **veinticinco de febrero** del mismo año, audiencia en la cual las partes arribaron a un acuerdo conciliatorio, y como consecuencia se dio la finalización del Juicio Ordinario Laboral promovido en contra de la entidad mencionada.

De acuerdo a la fecha de ingreso de la demanda y la fecha del acuerdo conciliatorio puede deducirse que el tiempo en que se resolvió este conflicto tuvo una duración de **treinta y seis días**. Por lo que puede establecerse que a través de la conciliación el trabajador tuvo por satisfechas sus pretensiones en menor tiempo, resolviendo su conflicto en forma definitiva.

⁵⁶ Acuerdo Conciliatorio obtenido dentro del Juicio Ordinario Laboral No. 05-2010 a cargo del Oficial Segundo. Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.

A través de la conciliación, no solo se obtiene un beneficio para el trabajador, sino también para los órganos jurisdiccionales; en este caso, el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, debido a que se produce un descongestionamiento en la carga de expedientes ingresados al mismo.

Para ilustrar los beneficios de la conciliación en cuanto a tiempo, mediante el siguiente cuadro, se presentan Juicios Ordinarios Laborales tramitados durante el año dos mil diez, en los cuales las partes arribaron a un acuerdo conciliatorio, y el tiempo en que se resolvió el conflicto, a través de la conciliación.

CUADRO No. 9

PROCESOS LABORALES TRAMITADOS DURANTE EL AÑO 2010 EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ, EN LOS CUALES LAS PARTES CONCILIARON

| EXPEDIENTE No. | DEMANDA | FECHA DEL ACUERDO CONCILIATORIO | MONTO | TIEMPO APROXIMADO DE DURACION DEL EXPEDIENTE |
|------------------|---|---------------------------------|----------------------------|--|
| 005-2010 Of. 2º. | INGRESO 20/01/2010 ADMISIÓN 20/01/2010 | 25/02/2010 | Q.7,000.00 En efectivo | 1 mes 6 días (36 días) |
| 18-2010 Of. 2º. | INGRESO 18/02/2010 ADMISIÓN 19/02/2010 | 06/04/2010 | El pago se hizo por abonos | 1 mes 15 días (46 días) |
| 25-2010 Of. 1º. | INGRESO 03/03/2010 ADMISIÓN | 16/06/2010 | El pago se hizo en la | 3 meses 13 días (105 días) |

| | | | | |
|------------------------|---|------------|--|------------------------------|
| | 24/03/2010 (Por previo) | | audiencia | |
| 27-2010 Of. 2º. | INGRESO 05/03/2010 ADMISIÓN 05/03/2010 | 13/04/2010 | El pago se hizo por abonos | 1 mes 9 días (39 días) |
| 41-2010 Of. 1º. | INGRESO 08/03/2010 ADMISIÓN 17/03/2010 (Por previo) | 04/06/2010 | El pago se hizo en la audiencia | 2 meses 26 días (88 días) |
| 47-2010 Of. 1º. | INGRESO 17/03/2010 ADMISIÓN 16/04/2010 (Por previo) | 14/05/2010 | Q.7,081.65 | 1 mes 28 días (58 días) |
| 48-2010 Of. 2º. | INGRESO 22/03/2010 ADMISIÓN 22/03/2010 | 13/05/2010 | Q.5,580.00 En efectivo durante la audiencia | 1 mes 23 días (53 días) |
| 58-2010 Of. 2º. | INGRESO 25/03/2010 ADMISIÓN 15/04/2010 (Por previo) | 11/05/2010 | Q.5,550.00 Por abonos | 1 mes 17 días (47 días) |
| 59-2010 Of. 1º. | INGRESO 26/03/2010 ADMISIÓN 26/03/2010 | 20/05/2010 | Q.4,100.00 Mediante cheque | 1 mes 25 días (55 días) |
| 64-2010 Of. 1º. | INGRESO 06/04/2010 ADMISIÓN 20/04/2010 (Por previo) | 08/06/2010 | Q.2,524.64 Mediante cheque | 2 meses 3 días (63 días) |

Fuente: Investigación de campo. Año 2012

De los procesos laborales analizados puede observarse que de los 10 casos presentados, el menor tiempo en el cual se obtuvo un acuerdo conciliatorio corresponde al expediente número 005-2010 a cargo del Oficial 2º con un tiempo de treinta y seis días; y el mayor tiempo en el cual se logró una conciliación corresponde al expediente número 25-2010 a cargo del Oficial 1º con un tiempo de ciento cinco días o el equivalente a tres meses trece días, quedando demostrado con ello la celeridad que produce la conciliación laboral como medio de solución de conflictos.

El plazo en el cual se logra darle fin a un Juicio a través de la conciliación es mínimo en comparación al tiempo que implica la tramitación de todo el Juicio Ordinario de Trabajo, que puede durar períodos prolongados de tiempo. En la mayoría de casos no se logra obtener ningún resultado, debido a que, aunque se ordena el embargo de cuentas bancarias, los demandados no poseen ninguna o bien esas cuentas no poseen fondos, razón por la cual resulta infructuosa la emisión de una sentencia en la que se declara el pago de grandes cantidades de dinero si no puede ejecutarse dicha sentencia.

El tiempo que implica la tramitación de todo un Juicio Ordinario de Trabajo y la falta de ejecución de la sentencia, hace que el trabajador se desespere al no obtener el pago de sus prestaciones laborales, incluso hasta desconfíe del sistema de justicia, por la falta de resolución de su conflicto.

Para tener un panorama real del tiempo que implica todo el Juicio Ordinario de Trabajo cuando el patrono utiliza todo tipo de

estrategias para evadir el pago de las prestaciones laborales que corresponden al trabajador, contrario a lo que sucede con la conciliación, se presenta un cuadro en donde se demuestran todas las incidencias del Expediente de Juicio Ordinario Laboral, identificado con el número 11-2008-Of.1º tramitado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo de Alta Verapaz.

La demanda ingresó el **cuatro de febrero de dos mil ocho**, y después de emitida la sentencia, declarado el mandamiento de ejecución y ordenado el embargo de cuentas bancarias del demandado, puede determinarse que a **un año tres meses y veintitrés días** de haberse ingresado la demanda al Juzgado respectivo, el conflicto no se había resuelto. A pesar de haberse dictado una sentencia favorable para el trabajador, se advierte la falta de voluntad del patrono para realizar el pago de las prestaciones laborales impuestas en la sentencia de mérito.

CUADRO No. 10

EXPEDIENTE DE JUICIO ORDINARIO LABORAL TRAMITADO HASTA ORDEN DE EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS

| | |
|-----------------------------------|--|
| EXPEDIENTE No. | 011-2008-Of. 1º. |
| INGRESO DE LA DEMANDA | 04/02/2008 |
| ADMISIÓN DE LA DEMANDA | 04/02/2008 |
| INCIDENTES Y/O CUESTIONES PREVIAS | La audiencia de fecha 14/02/2008 no se llevó a cabo por excusa presentada por el patrono |
| AUDIENCIA JUICIO ORAL | 28/02/2008 El demandante amplió su demanda, por lo cual se suspendió la audiencia. Se fijo nueva audiencia para el 14/03/2008 en la que el demandado interpuso Excepción de Falta de Personalidad; la cual fue declarada sin lugar mediante resolución de fecha 02/04/2008. |

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>Se fija nueva audiencia para el 23/04/2008, el demandado interpuso Recurso de Nulidad en contra de la resolución que declaró sin lugar la excepción.</p> <p>En la audiencia de fecha 23/04 /2008 el demandado contesta la demanda en sentido negativo e interpone excepción perentoria de Falta de veracidad de los hechos y de prescripción.</p> <p>En fecha 09/05/2008 se resuelve sin lugar el Recurso de Nulidad interpuesta contra la resolución de fecha 02/04/2008.</p> <p>En fecha 20/06/2008, en auto para mejor fallar se señaló audiencia para el 01/07/2008 para rendir prueba de testigos, ofrecida con relación a tacha de testigos, esta audiencia no se llevó a cabo en virtud de que el demandado no presentó las pruebas ofrecidas y el interrogatorio para declaración testimonial.</p> |
| SENTENCIA | <p>01/08/2008 Se declaró sin lugar la demanda, con lugar las excepciones perentorias de falta de veracidad y prescripción.</p> <p>Con fecha 26/08/2008 se admite Recurso de Apelación en contra de la sentencia por parte del trabajador.</p> <p>Con fecha 24/10/2008 la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones dicta sentencia resolviendo: Revocar la sentencia apelada; Declara con lugar la demanda promovida por el trabajador; y ordena al demandado hacer efectivo el pago de prestaciones laborales.</p> <p>Con fecha 01/12/2008 la Sala remite fotocopias de la resolución de fecha 24/10/2008, al Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de A.V.</p> |
| MANDAMIENTO DE EJECUCION | <p>Con fecha 19/02/2009 se libró mandamiento de ejecución por la cantidad de <u>Q.54,538.52</u></p> |
| ACTA DE REQUERIMIENTO | <p>26/02/2009 no se encontró al demandado.</p> <p>En fecha 26/02/2009 se ordenó embargo de cuentas bancarias. De acuerdo al expediente, hasta la fecha 25 de mayo de 2009 no se había logrado embargar ninguna cuenta bancaria</p> |
| PLAZO TOTAL | <p>1 año 3 meses 23 días (475 días)</p> |

Fuente: Investigación de campo. Año 2013

El Juicio Ordinario Laboral indicado anteriormente es solo un ejemplo de lo que sucede con los casos en los que se emite una sentencia, supuestamente favorable para el trabajador, debido a que la realidad es que no pueden ejecutarse, por falta de bienes o

cuentas bancarias del patrono, o bien porque el mismo simula no tenerlas o las transfiere a otras personas para evadir su responsabilidad. Estas circunstancias deben tomarse en cuenta para que cuando en la primera audiencia de todo Juicio de Trabajo, el patrono manifieste buena disposición para solucionar el conflicto, el juez debe dirigir a ambas partes para arribar a un arreglo, y se aproveche esta actitud para poder solucionar el conflicto en forma definitiva.

A través de la conciliación, las partes, principalmente el trabajador, comprenderá que el proceso no es el único modo de resolver un conflicto, incluso podrá recomendar a otros, sobre los beneficios de la misma.

5.2. Consideraciones del Juez de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz respecto a la conciliación dentro del proceso laboral.

En virtud de la importancia que tiene la conciliación para el trabajador como para los órganos jurisdiccionales de trabajo, en éste caso para el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, porque permite la celeridad y economía procesal y el descongestionamiento de los expedientes ingresados a dicho Juzgado, se consultó al Juez respectivo, sobre sus consideraciones acerca del tema de la conciliación en el proceso laboral.

El Señor Juez, Edwin Ovidio Segura Morales, de acuerdo a la entrevista concedida, considera que la conciliación “sí facilita la resolución

de conflictos en materia laboral, debido a que con ella se resuelve todo tipo de conflicto”.

En cuanto a la duración de un proceso en el cual se concilia, manifestó que “se desarrolla aproximadamente entre dos o tres semanas después de haber ingresado la demanda respectiva, tomando en cuenta en algunos casos, los términos por razón de la distancia”. Aunque este tiempo puede variar de acuerdo a las circunstancias de cada caso, como pudo establecerse anteriormente en el resumen de casos conciliados.

Considera “la resolución de un asunto de manera rápida” como la principal ventaja de la conciliación. En cuanto a sí existe o no alguna desventaja, indica que “no existen desventajas en la conciliación”. Al contrario “la conciliación ha tenido una incidencia positiva en la resolución de los casos ingresados al juzgado” a su cargo.

En relación a la protección de las garantías mínimas de los trabajadores, manifiesta que “en la etapa de conciliación no puede hablarse de protección de garantías mínimas, debido a que los derechos no han sido declarados. Para que una demanda sea declarada con lugar tienen que presentarse pruebas suficientes, quizá se considere que el trabajador recibe muy poco pero tal vez no tenga derecho a esa cantidad, debido a que tienen que demostrarse todos los extremos de la demanda, principalmente la finalización de la relación laboral”.

Para el señor Juez, “una conciliación no solo implica el pago en dinero al trabajador, sino incluso puede hasta reinstalársele en sus labores, por lo que se resuelve en base a lo que le conviene al mismo”.

A su consideración “el Código de Trabajo sí regula de manera precisa la conciliación laboral, como una manera adecuada de resolver los conflictos”. Por lo cual “no es necesaria la implementación de una ley específica de conciliación”.

Señala como un problema del proceso laboral, “la falta de ejecución de la sentencia, en virtud que de acuerdo a los expedientes 891-2001 y 1014-2001 se interpusieron acciones de inconstitucionalidad general parcial, en contra de varios artículos del Decreto 18-2001”, siendo el que específicamente interesa a este trabajo. El artículo 21, que reformó el artículo 364 del Código de Trabajo, en el cual se estableció que cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a sus trabajadores, prestaciones laborales, podría obligársele, al darse el incumplimiento de la sentencia, certificando lo conducente para su juzgamiento”.

Los interponentes de dichas acciones, adujeron que la reforma del artículo 364 del Código de Trabajo, constituye inconstitucionalidad, debido a que, la falta de pago de las prestaciones laborales por parte del patrono, constituye una deuda, y la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 17, establece que no hay prisión por deuda, además argumentaron que el mismo Código de Trabajo dispone el procedimiento de ejecución de sentencias, el cual es más accesible y rápido que la vía de apremio civil y la vía penal, por lo que al omitirse dicho procedimiento, consideran que se vulnera el principio del debido proceso contenido en el artículo 12 constitucional.

La Corte de Constitucionalidad, al resolver sobre la inconstitucionalidad general parcial del artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el artículo 364 del Código de Trabajo, resolvió de la siguiente manera:

“**POR TANTO:** Esta Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I) Con lugar** parcialmente las acciones de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promovidas por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González. **II)** Como consecuencia se declaran inconstitucionales los artículos: ... y **e)** 21 tercer párrafo, que reformó el artículo 81 del Código de Trabajo...disposiciones que quedan sin vigencia a partir del día siguiente al de la fecha de la publicación de esta sentencia en el Diario Oficial. ...**IV)** Notifíquese y publíquese en el Diario Oficial en el plazo señalado en la ley.”

En virtud de haberse consignado erróneamente el numeral romano II literal e) de la sentencia dictada, la Corte aclaró de oficio dicha sentencia, indicando que el artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República reformó el artículo 364 del Código de Trabajo y no el artículo 81 del citado código.

Un aspecto que resalta el Juez y que es de mucha importancia, es que “la teoría no es parecida a la realidad, al resolver la Corte con lugar la inconstitucionalidad interpuesta, se dificulta la obtención del pago de las prestaciones laborales del trabajador, a pesar de la existencia de una sentencia favorable”.

Debido a que las sentencias no se pueden ejecutar, el juzgador considera que, “aunque para algunos sea poco lo ofrecido en la conciliación, esto resulta beneficioso, considerando que de nada sirve una sentencia que establezca una elevada cantidad de dinero si no puede ejecutarse”.

En la conciliación a veces se piensa que el trabajador pierde, pero, manifiesta que “la conciliación debe verse desde un punto de vista

diferente, debido a que es un medio de resolución de conflictos, y si las personas, en este caso los trabajadores están satisfechos y finalizan su conflicto, la conciliación vale la pena, porque también puede ocasionar que se recupere la amistad entre las partes”.

Los Juzgados también son beneficiados con la conciliación, debido a que se reduce su carga de trabajo y a menor carga de trabajo, mejor será la calidad de la actividad jurisdiccional, optimizando los recursos económicos y materiales a los conflictos que por su complejidad deban resolverse necesariamente por medio de los órganos jurisdiccionales.

5.3. Resultados obtenidos durante el Trabajo de Campo

Las siguientes gráficas reflejan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a abogados, lo cual sirvió para conocer la perspectiva que tienen dichos profesionales acerca de la conciliación en el proceso laboral:

5.3.1. Conciliación como resolución de conflictos en materia laboral

GRÁFICA No. 1



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: En la primera interrogante, el 100% de los entrevistados considera que a través de la conciliación se facilita la búsqueda de soluciones entre las partes, pues las mismas con la ayuda del Juez se ponen de acuerdo para poder finalizar el conflicto, por lo que no solo se da una solución al mismo en menor tiempo sino su finalización, evitando de esta manera un juicio largo y que se dé un desgaste para las partes. Los resultados de la conciliación son inmediatos, satisface los principios de economía y celeridad procesal.

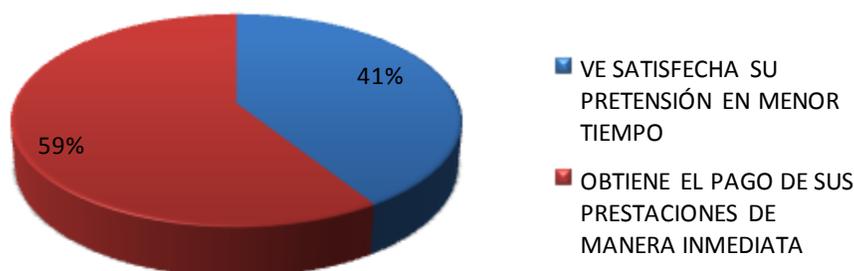
5.3.2. Ventajas de la Conciliación

A los entrevistados se les hizo la siguiente interrogante: ¿Cuáles considera usted que son las ventajas de la conciliación para el trabajador, para el patrono y para el juzgado de trabajo?

A continuación se presentan por separado los resultados obtenidos en cuanto a las ventajas para cada una de las partes procesales.

GRÁFICA No. 2

Ventajas para el Trabajador



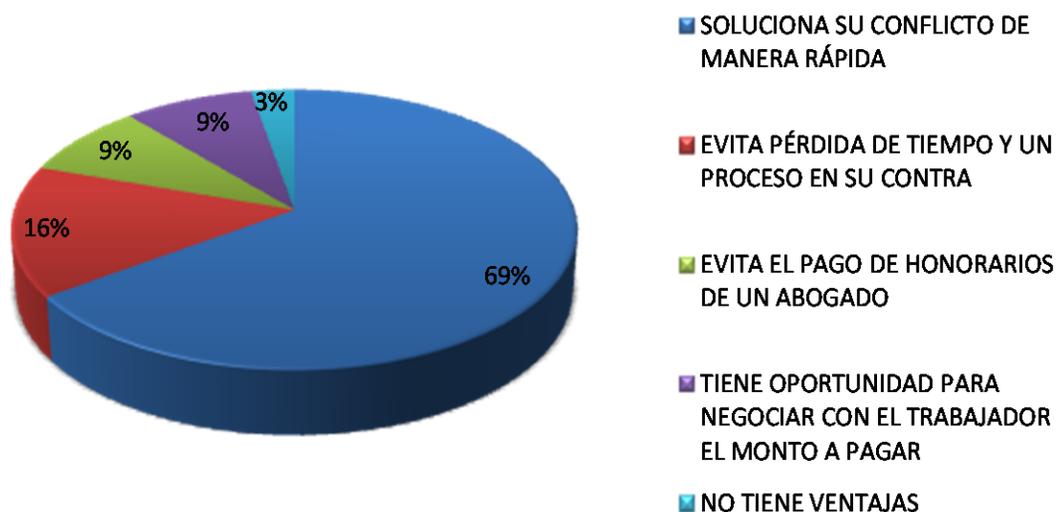
Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los entrevistados, el 41% respondieron que una de las ventajas de la conciliación para el trabajador es que ve satisfecha su pretensión en menor tiempo, evitando el desgaste que ocasiona un largo proceso debido que a través de la conciliación se resuelve el conflicto en forma anticipada y definitiva, en virtud del acuerdo mutuo de las partes, sin necesidad de tener que continuar con toda la tramitación del juicio; y el 59% respondieron que la principal ventaja es

que a través de la conciliación el trabajador obtiene el pago de sus prestaciones de manera inmediata en comparación a la espera de la emisión de una sentencia, contribuyendo con el principio de celeridad y economía en la solución del conflicto iniciado. Por lo cual consideran que la conciliación es una garantía para el trabajador del pago de sus prestaciones laborales, las que permiten que el mismo satisfaga sus necesidades básicas en lo que encuentra un nuevo trabajo.

GRÁFICA No. 3

Ventajas para el Patrono



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: Los entrevistados respondieron en cuanto a las ventajas de la conciliación para el patrono, de la siguiente manera: el 69% que a través de la conciliación el patrono soluciona su conflicto de forma

rápida, en virtud de que el mismo al arribar a un acuerdo con el trabajador sobre el pago de las prestaciones laborales, y que las mismas satisfagan las pretensiones del trabajador, ocasiona que ya no exista ninguna reclamación en su contra.

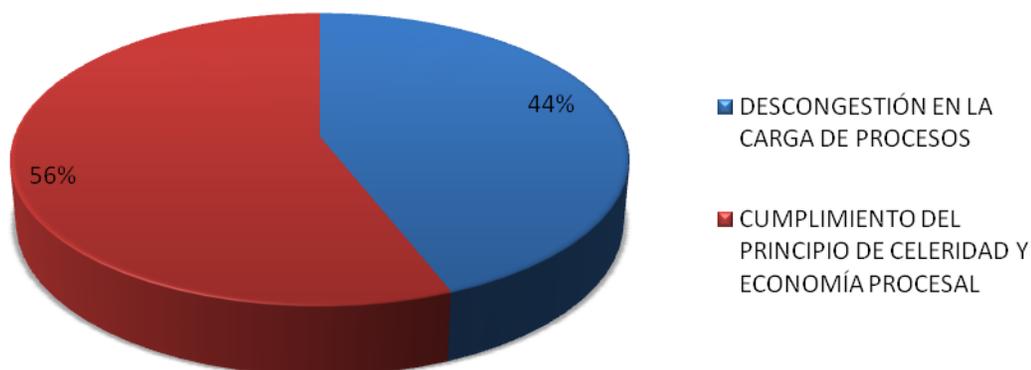
El 16% respondió que el patrono evita la pérdida de tiempo en asistir a los tribunales y también un proceso en su contra, debido a que la tramitación del Juicio Laboral puede durar demasiado tiempo, resultando conveniente para el patrono resolver el conflicto promovido en su contra a través de la conciliación, dándose una finalización anticipada del proceso.

El 9% considera, que al conciliar, el patrono se evita el pago de honorarios de un abogado, debido a que en caso decidiera agotar todo el trámite del proceso laboral, sería necesario contar con la asesoría respectiva, lo cual implicarían un alto costo para el patrono. Otro 9% respondió que al darse una conciliación entre las partes, el patrono tiene la oportunidad de negociar con el trabajador el monto a pagar en cuanto a las prestaciones solicitadas, considerando que en la audiencia de conciliación el acuerdo arribado se hace de conformidad con la propuesta realizada por el patrono según la capacidad de pago del mismo y la aceptación por parte del trabajador.

Y un 3% considera que la conciliación no tiene ventajas para el patrono, debido a que el mismo tendría que pagar inmediatamente la cantidad pactada en el acuerdo conciliatorio.

GRÁFICA No. 4

Ventajas para el Juzgado



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: El 44% de los entrevistados respondió que a través de la conciliación se descongestiona la carga de procesos en el Juzgado, evitando de esta manera una acumulación de expedientes; y el 56% consideró que al darse la conciliación se cumple con el principio celeridad y economía procesal en la solución del conflicto, evitando el costo que implica un proceso.

En conclusión las ventajas, para todas las partes procesales son que a través de la conciliación se cumplen los principios procesales de economía y celeridad, debido a que se resuelve el conflicto en un menor tiempo, evitando de esta manera juicios largos y desgastantes para las partes, ya que trabajador y patrono de mutuo acuerdo y con la ayuda del juez, quien actúa como conciliador, buscan una solución al conflicto. Conllevando esto a que se descongestione la carga de expedientes que ingresan al juzgado de trabajo.

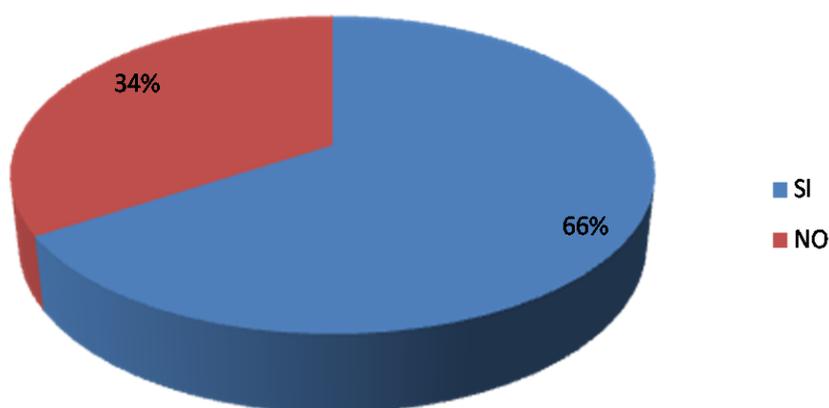
5.3.3. Desventajas de la conciliación

En el presente trabajo se consideró necesario conocer sobre las desventajas que pudiera tener la conciliación en el proceso laboral, por lo cual se les hizo a los entrevistados la siguiente interrogante: ¿Cuáles considera que son las desventajas de la conciliación?

Debido a que en esta pregunta, algunos de los entrevistados consideraron que no existe ninguna desventaja en la conciliación, se presenta la siguiente gráfica que muestra el porcentaje de los que consideran que sí existen desventajas en la conciliación y los que consideran que no existe ninguna.

GRÁFICA No. 5

Consideración sobre las desventajas de la conciliación



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los abogados entrevistados, el 66% consideraron que entre las desventajas de la conciliación están:

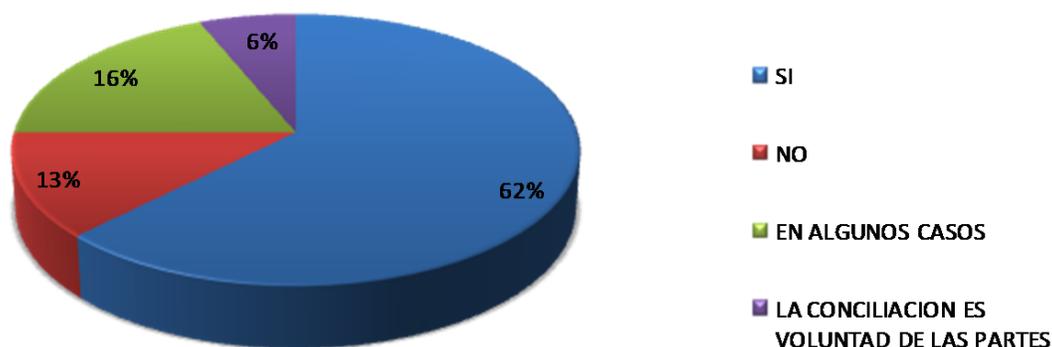
- Que el trabajador por necesidad acepta acuerdos inferiores a los que la ley le garantiza, renunciando a ciertas reclamaciones;
- Lo que se le paga no es justo;
- Satisfacción parcial de las pretensiones de trabajador;
- Que el pago se haga por abonos;
- Que el patrono no cumpla con lo convenido;
- Que no se sabe llevar a cabo la conciliación, y que en vez de facilitarla se pretenda imponer un arreglo con el fin de evitar más trabajo en los tribunales;
- Como una de las desventajas que se considera para el patrono es que éste tenga que pagar inmediatamente en la forma en que se pacte.

El 34% de los entrevistados considera que en la conciliación no existe ninguna desventaja, debido a que la conciliación se realiza con la voluntad plena de las partes y porque es beneficiosa en cualquier proceso.

5.3.4. Protección de las garantías mínimas en la Conciliación

GRÁFICA No. 6

¿Considera que en la Conciliación se protegen las garantías mínimas de los trabajadores?



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: En base al análisis de las respuestas, el 62% de los entrevistados considera que si se protegen las garantías mínimas del trabajador, debido a que en el Código de Trabajo se establece que en todo el proceso, incluyendo la conciliación, el juez es el encargado de proteger y respetar las garantías mínimas del trabajador; además porque es el trabajador quien decide acogerse a la conciliación, y porque ambas partes son las que se ponen de acuerdo en celebrarla.

El 13% considera que no se protegen las garantías mínimas, debido a que el trabajador puede aceptar menos de lo que le corresponde, renunciando de esta manera a garantías mínimas.

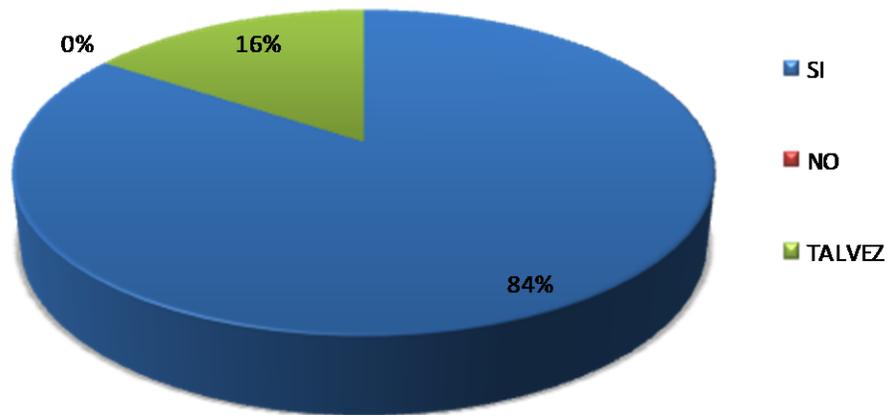
El 16% considera que solamente en algunos casos se respetan las garantías mínimas de trabajador, debido a que el mismo por necesidad puede aceptar cualquier cantidad y porque todo depende de que el ente encargado de llevar a cabo la conciliación la desarrolle adecuadamente, de lo contrario se vulneran los derechos de trabajador.

El 6% considera que la conciliación es voluntad de las partes, debido a que el trabajador es quien acepta las condiciones que se le proponen y es voluntad de él si accede o continúa con el juicio; son las partes las que la solicitan y la acuerdan, no es una imposición. Por tal razón consideran que en la conciliación no se busca proteger garantías mínimas, sino las partes son las que de mutuo acuerdo encuentran una solución a su conflicto.

5.3.5. Recomendación de la conciliación

GRÁFICA No. 7

¿Como abogado recomendaría a su patrocinado el uso de la conciliación en un proceso laboral?



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

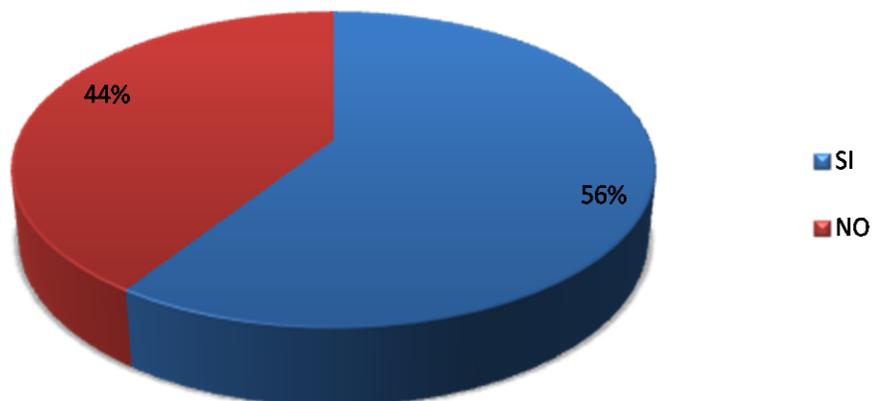
INTERPRETACIÓN: El 84% de los entrevistados consideran que sí recomendaría la conciliación como una primera opción para darle solución a un conflicto, debido a que de esta manera se evita un proceso largo para las partes, evitando gastos innecesarios y porque el trabajador recibe su dinero en menor tiempo, considerando como aspecto primordial la conveniencia que conlleva para el trabajador la conciliación, en comparación a las desventajas que puede sufrir en el proceso judicial, aún al obtener una sentencia favorable; y porque es mejor un buen acuerdo que un mal juicio.

El 16% considera que solo en algunos casos recomendaría la conciliación, esto dependiendo de quien la lleve a cabo, de que se respeten las pretensiones del patrocinado y de lo que le ofrezcan a su patrocinado.

5.3.6. Regulación precisa de la Conciliación Laboral

GRÁFICA No. 8

¿Considera que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera precisa la Conciliación Laboral?



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

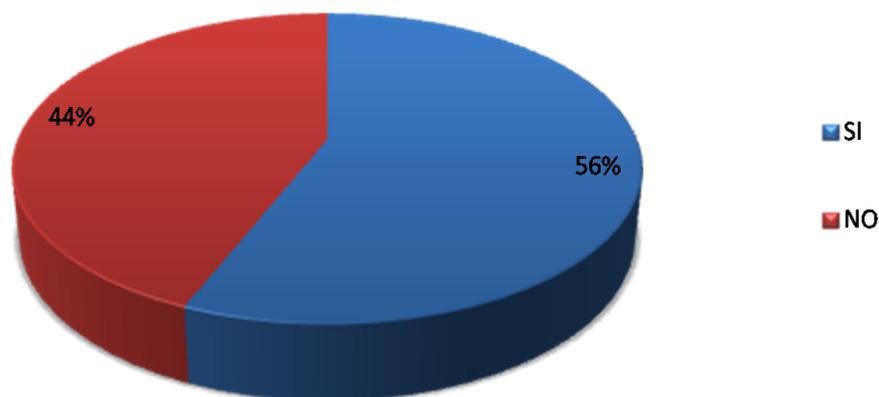
INTERPRETACIÓN: El 56% de los entrevistados considera que el Código de Trabajo sí regula de manera precisa la conciliación laboral, debido a que la conciliación debe darse de manera espontánea, de acuerdo a las circunstancias particulares de cada caso y que el Juez es quien propone las fórmulas ecuanímenes de conciliación. Algunos consideran que tácitamente sí está regulado, aunque solo a través de la Inspección de Trabajo.

El 44% considera que no se encuentra regulada de manera precisa, debido a que el Código de Trabajo regula la conciliación solamente para resolver conflictos colectivos de carácter económico-social (huelga o paro) y que por tal razón sería necesario ampliar dicho Código o bien crear un marco legal que establezca en qué términos debe darse la conciliación, ya que existen lagunas legales en cuanto a esta materia, ya que se le otorga mucha libertad a las partes.

5.3.7. Necesidad de una Ley específica de Conciliación

GRÁFICA No. 9

¿Considera usted que sería necesario implementar una ley específica de Conciliación en Guatemala?



Fuente: Investigación de Campo. Año 2011

INTERPRETACIÓN: El 56% de los entrevistados considera que sí sería necesario implementar una ley específica de conciliación, debido a que es necesario ampliar sobre este tema, para poder garantizar los derechos de los trabajadores al darse un conflicto en cuanto al pago de prestaciones, y que en ella se describa paso a paso como debe llevarse a cabo la conciliación y establecer sanciones para los patronos que no paguen.

El 44% considera que no sería necesario implementar una ley específica de conciliación debido a que incrementaría el cúmulo de leyes, ya que existen muchas leyes dispersas, siendo más conveniente analizar un nuevo Código de Trabajo; además de que, si no es posible la

conciliación, están los juzgados para resolver los conflictos. También consideran que no necesariamente se debería de implementar una ley, sino promover capacitaciones para quienes la lleven a cabo y que se haga un análisis de quienes son los conciliadores para verificar si llenan los requisitos necesarios, debido a que la conciliación es un arreglo entre las partes que no debe llevar mayores formalismos.

5.4. Límites y Alcances Jurídicos de la conciliación en el Juicio Ordinario Laboral

El propósito de esta investigación fue indagar acerca de cuáles son los límites y alcances jurídicos de la conciliación.

En base a la información obtenida, de los abogados entrevistados y los casos analizados del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, puede determinarse como alcances de la conciliación los siguientes: en primer lugar, es considerada como un medio por el cual se facilita la resolución de los conflictos en forma definitiva y en menor tiempo, porque en los casos que el conflicto finalizó a través de la conciliación, tanto patrono y trabajador, arribaron a un acuerdo conciliatorio, se logró alcanzar el verdadero propósito de ésta, que es solucionar un conflicto sin necesidad de esperar toda la tramitación de un proceso, que muchas veces tiene resultados impredecibles, que hacen que el trabajador desconfíe del sistema de justicia, sin lograr el pago de sus prestaciones laborales.

Un aspecto importante a considerar, es que los abogados al asesorar a los patronos, quienes por estar en una mejor posición

contratan los servicios de los mismos; sugieran la conciliación como un instrumento eficaz para la solución del conflicto laboral.

Esto contribuye en buena manera, para que el patrono al asistir a la audiencia correspondiente, acuda a ella con el ánimo de conciliar, y así pueda finalizarse el conflicto en menor tiempo.

La duración de un proceso en que se concilia, una vez que se ha ingresado la demanda, puede comprender desde un mes hasta tres meses, lo cual resulta de beneficio principalmente para el trabajador en vista de la situación en la que se encuentra por la pérdida de su trabajo, además contribuye a la descongestión de la carga procesal de los Juzgados.

A través de la conciliación se obtiene la satisfacción de ambas partes, trabajador y patrono; en virtud que el acuerdo arribado, conlleva a una solución acordada de mutuo acuerdo, propiciando el cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal.

De acuerdo a la investigación realizada, puede determinarse que la principal limitación de la conciliación, a pesar de que su propósito es la solución de los conflictos, es que las partes al arribar un acuerdo conciliatorio, en algunos casos se vulneran las garantías mínimas, pues el patrono le ofrece una cantidad por debajo a lo que por ley le corresponde, lo que puede ocasionar que se tenga poca utilización de este medio alternativo, y además contribuya a mantener una cultura de litigio.

Al tomar como base las respuestas que los abogados entrevistados proporcionaron, puede determinarse que no existe uniformidad en cuanto al criterio sobre la adecuada regulación de la conciliación en el Código de

Trabajo guatemalteco. Como quedó anotado anteriormente, un 56% respondió que si se encuentra regulada la conciliación, mientras otro 44% considera que dicho cuerpo legal, regula la conciliación, pero solo para los conflictos colectivos de carácter económico-social.

A pesar de que la conciliación ofrece beneficios para las partes como para el órgano jurisdiccional, su regulación es muy escueta en el Código de Trabajo guatemalteco, en virtud que únicamente se le dedica un párrafo del artículo 340 de dicho cuerpo legal, el cual establece: “Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

Por lo anterior, correspondería hacer un análisis en cuanto a la necesidad de que se amplíe sobre el tema de la conciliación, y se le conceda la importancia debida, y no sea considerado como requisito de mero trámite. Y que al ampliarse sobre este tema se establezcan las bases sobre las cuales puede conciliarse, velando por el respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos.

CONCLUSIONES

1. La conciliación laboral constituye el medio por el cual las partes que tienen un conflicto, solucionan el mismo a través de un acuerdo de voluntades, alcanzado con la intervención del juez, que actúa como conciliador, y quien facilita la comunicación entre las mismas, siendo su consecuencia, la conclusión del proceso en menor tiempo y en forma definitiva.
2. La conciliación tiene como finalidad la obtención de un acuerdo útil para trabajador y patrono, en la misma, ambas partes obtienen beneficios a través de la solución de su conflicto de mutuo acuerdo, el trabajador logra seguridad en el cumplimiento del pago de sus prestaciones laborales y satisface su pretensión con prontitud y rapidez.
3. La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 y el Código de Trabajo en su cuarto considerando literal b) al regular el principio de irrenunciabilidad, permiten que el trabajador evite la renuncia de sus derechos aún en su propio perjuicio, contribuyendo así a la protección del mismo, en virtud de que en algunos casos el trabajador acepta acuerdos de pago inferiores por la situación de desempleo en la que se encuentra.
4. A pesar de que la conciliación permite la solución de un conflicto de manera rápida, al aprobarse un acuerdo conciliatorio, debe verificarse que el trabajador reciba lo que le corresponde de conformidad con la ley, en

observancia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, que está consagrado en el considerando cuarto del Código de Trabajo.

5. En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de este departamento, se determinó que por medio de la conciliación, los conflictos laborales se resuelven en un plazo de uno a tres meses, lo cual hace que se contribuya con el cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal.
6. La regulación de la conciliación laboral se encuentra únicamente establecida en el segundo párrafo del artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, lo cual resulta limitado, lo que conlleva a que se le reste la importancia que merece como medio de solución del conflicto entre las partes, y además que se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador.
7. A través de la conciliación laboral, puede minimizarse en alguna manera los conflictos existentes en esta materia, en virtud que en ocasiones la duración de los juicios laborales se extiende en años hasta lograr su finalización, por lo que resulta beneficioso optar por la solución y prevención del conflicto antes que “desembocar” en el litigio, reduciéndose así el ingreso de procesos laborales a los órganos jurisdiccionales y logrando arraigar una cultura de paz.
8. En la delegación departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Alta Verapaz, se determinó que a través de la conciliación, durante cada año se resuelven un aproximado de 400 casos, lo cual evita un congestionamiento del juzgado de trabajo respectivo.

RECOMENDACIONES

1. Con la conciliación, se obtiene una solución adecuada y definitiva de los conflictos laborales, por ello se hace necesario divulgar y concientizar acerca de las ventajas que conlleva para los sujetos de la relación laboral y para los órganos jurisdiccionales. Dicha divulgación debe realizarla el Organismo Judicial, el Ministerio de Trabajo, las universidades del país y los abogados, con el objeto de fomentar una cultura de paz.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección de Trabajo capacite constantemente a la parte trabajadora y patronal para que al finalizar la relación laboral promuevan la comunicación y el diálogo, evitando de esta manera el conflicto laboral y como consecuencia el congestionamiento de los procesos en los juzgados de trabajo.
3. Que la Corte Suprema de Justicia reestructure los juzgados en materia laboral, a fin de que solamente conozcan en esta materia, y de esta manera puedan resolverse la totalidad de procesos, contribuyendo a mejorar la eficiencia en la administración de justicia y como consecuencia el cumplimiento del principio de celeridad procesal.
4. Que las instituciones que velan por la protección de los trabajadores como la Inspección de Trabajo y los Juzgados de Trabajo respectivos, informen sobre el principio de irrenunciabilidad, para que el trabajador no renuncie a sus derechos laborales por falta de conocimiento adecuado de sus derechos y obligaciones.

5. Que se amplíe sobre el tema de la conciliación en el Código de Trabajo guatemalteco, estableciendo las bases sobre las cuales puede arribarse a un acuerdo conciliatorio, promoviendo el respeto del principio de irrenunciabilidad.
6. Que durante la audiencia de conciliación los inspectores y jueces de trabajo asuman con responsabilidad su rol de conciliadores, facilitando el acuerdo respectivo, para que el contenido del mismo garantice la justicia en esta materia, protegiendo a la parte económicamente débil en la relación laboral, como lo es el trabajador.
7. Que los jueces de trabajo antes de aprobar un acuerdo conciliatorio no se olviden de verificar que el trabajador no renuncie a los derechos que por ley le corresponden, teniendo siempre presente el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo que establece: “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”
8. Que al redactarse las actas de conciliación en la Inspección de Trabajo y en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo ambos de este departamento, se haga constar la cantidad acordada por parte del patrono y el trabajador, para garantizar que la cantidad aceptada por el trabajador no vulnere sus garantías mínimas.
9. Que en el curso de derecho procesal laboral de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Norte -CUNOR- se enfatice sobre los métodos alternativos a la solución de conflictos, en especial la conciliación, para que el estudiante puede aplicarla de manera adecuada en su práctica laboral y futuro ejercicio de la profesión.

10. Que se regule como delito la negación del pago de prestaciones laborales por parte del patrono, para que el trabajador posea una garantía jurídica sobre el pago de sus prestaciones cuando el patrono incumpla con su obligación, en base a lo regulado en el cuarto considerando literal c) que establece que el Derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

11. Que se reforme la Constitución Política de la República de Guatemala para que la falta de cumplimiento de la obligación del pago de prestaciones laborales aprobada en audiencia de conciliación o dictada en sentencia por un Juez de Trabajo, sea considerado como punible, debido a que los patronos utilizan la disposición contemplada en la Carta Magna en su artículo 17 segundo párrafo que establece “No hay prisión por deuda”, para evadir su responsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, Jovino Arturo. *La conciliación laboral como solución de conflictos*. Brasil. http://www.ibin.com.br/CONCILIACION_LABORAL.doc (18 de mayo de 2 011).
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Argentina, Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1 976.
- Caivano, Roque J. *Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Perú: Editorial Apenac, 1 998.
- Castillo González, Jorge Mario. *Constitución política de la república de Guatemala; Comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad*. Guatemala: Editorial Impresiones Gráficas, 2 002.
- Congreso de la República de Guatemala. *Ley de Arbitraje (Decreto 67-95)*. Guatemala: Librería Alenro, 2 004.
- Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Orión. 2 007.
- Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo*. Guatemala: Impreso D&M, 2 001.
- Fernández Madrid, Juan Carlos. *Trabajo práctico conciliación laboral Argentina*. <http://html.rincondelvago.com/conciliacion-laboral-en-argentina-htm> (28 de enero de 2 012).
- Franco López, Landelino. *Manual de Derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2 009.
- Giocometto Ferrer, Anita. *Jurisprudencia constitucional en materia de conciliación prejudicial obligatoria*. 2001. http://www.iidpc.org/revista/7/pdf/271_294.pdf (15 de julio de 2 010).

Guía para conciliar conflictos. issuu.com/limamarc/docs/guiaparasolucionarconflictos (22 de mayo de 2 010).

González Encabo, Julián. *Perspectivas de la conciliación judicial (su tratamiento en el proceso laboral).* http://cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10RPS_068_011.pdf (20 de agosto de 2 009).

Kurczyn Villalobos, Patricia. *Conciliación: la justicia laboral; administración e impartición.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2 005.

López Larrave, Mario. *Derecho procesal laboral.* Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1 978.

Mancur Milián, Ana Elizabeth. *Ejercicio de la jurisdicción del Estado a través de la conciliación.* Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. Universidad Francisco Marroquín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1 998.

Molloconso Asillo, Víctor Jaime. *Conciliación judicial.* <http://www.articuloz.com/leyes-articulos/conciliación-404659.html> (22 de mayo de 2 010).

Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. *Manual de derecho procesal civil Guatemalteco.* Guatemala: Editorial Magna Terra Editores, 1 999.

Ojeda, Raúl Horacio. *Trabajo práctico conciliación laboral Argentina.* <http://html.rincondelvago.com/conciliacion-laboral-en-argentina.htm> (28 de enero de 2 012).

Peña Sandoval, Harbey. *La conciliación.* <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/La-conciliacion-marco.legal.pdf> (05 de octubre de 2 009).

Peralta Azurdia, Enrique. *Código procesal civil y mercantil (Decreto Ley 107).* Guatemala: Ediciones Alenro, 2 004.

----- . *Código de Trabajo (Decreto 1441).* Guatemala: Librería Jurídica, 2 009.

Pinedo Aubián, F. Martín. *Cuando el papelito manda (Vicisitudes de la normatividad sobre las actas de conciliación extrajudicial).* <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/per-pinedo-papelito.pdf> (10 de junio de 2 010).

Reina Muñoz, Nuvia María Patricia. *Incumplimiento de la función tutelar de las autoridades de trabajo en la autorización de convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2 009.

Romero Gálvez, Salvador Antonio. *Métodos alternativos de resolución de conflictos MARC's*. <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/romero-mars.pdf> (06 de enero de 2 010).

Salazar, Miguel Gerardo. *Curso de derecho procesal de trabajo*. 1963. <http://www.scrib.com/doc/16767273/LA-CONCILIACION-LABORAL-EN-COLOMBIA-2004>. (03 de septiembre de 2 009).

Sappia, Jorge. *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo, 2 002.

Sayas Contreras, Rafaela Ester. *Conciliaciones formales vs. conciliaciones en clave comunicativa*. <http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?Cve=94571306.ISSN1692.2530> (28 de enero de 2 012).



Vº.Bº

Adan García Véliz

Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa
Bibliotecario



ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE –CUNOR-
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
Estudiante: Ingrid Elizabeth Cho Xol**



**TRABAJO DE GRADUACION TITULADO:
“LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL LIMITES Y ALCANCES
JURIDICOS”**

GUIA DE ENTREVISTA:

- JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO, PREVISION SOCIAL Y ECONOMICO COACTIVO DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ.
1. Considera usted que la Conciliación facilita la resolución de conflictos en materia laboral?
 2. Cual el lapso de duración de un proceso en que se concilia, una vez que se ha ingresado la demanda?
 3. Cuales considera usted que son las ventajas de la conciliación para el trabajador y para el patrono?
 4. Cuales considera que son las desventajas de la conciliación?
 5. Como incide la Conciliación en la resolución de los casos ingresados al juzgado que tiene a su cargo?
 6. Considera que en la Conciliación se protegen las garantías mínimas de los trabajadores?
 7. Considera que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera precisa la Conciliación laboral?
 8. Considera usted que sería necesario implementar una ley específica de Conciliación en Guatemala?

Gracias por su colaboración.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE –CUNOR-
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
Estudiante: Ingrid Elizabeth Cho Xol**



**TRABAJO DE GRADUACION TITULADO:
“LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL LIMITES Y ALCANCES
JURIDICOS”**

GUIA DE ENTREVISTA:

- Abogados y Notarios
1. Considera usted que la Conciliación facilita la resolución de conflictos en materia laboral?
 2. Cuales considera usted que son las ventajas de la conciliación para el trabajador, para el patrono y para el juzgado de trabajo?
 3. Cuales considera que son las desventajas de la conciliación?
 4. Considera que en la Conciliación se protegen las garantías mínimas de los trabajadores?
 5. Como abogado recomendaría a su patrocinado el uso de la conciliación en un proceso laboral?
 6. Considera que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera precisa la Conciliación laboral?
 7. Considera usted que sería necesario implementar una ley específica de Conciliación en Guatemala?

Gracias por su colaboración.

ORGANOS JURISDICCIONALES DEL RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Región Metropolitana

Juzgado de Trabajo y Previsión Social: Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo, Noveno, Décimo, Undécimo, Duodécimo, Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Décimo Quinto, Décimo Sexto

Región Central

Escuintla: Juzgado de Trabajo y Previsión Social
Sacatepéquez: Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia
Chimaltenango: Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.

Región Noroccidente

Quiché: Santa Eulalia, Nebaj y Playa Grande, Ixcán
Juzgado de Primera Instancia
Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y Familia
Huehuetenango: Juzgado de Trabajo y Previsión Social
Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y Familia

Región Nororiental

Izabal: Juzgado de Trabajo y Previsión Social
Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Zacapa: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Chiquimula: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
El Progreso: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia

Región Norte

Alta Verapaz: Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y Familia
Baja Verapaz: Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y Familia
Región Petén
Poptún: Juzgado de Primera Instancia Ramo Mixto
San Benito: Juzgado de Primera Instancia Civil, Económico Coactivo y Trabajo

Región Suroccidente

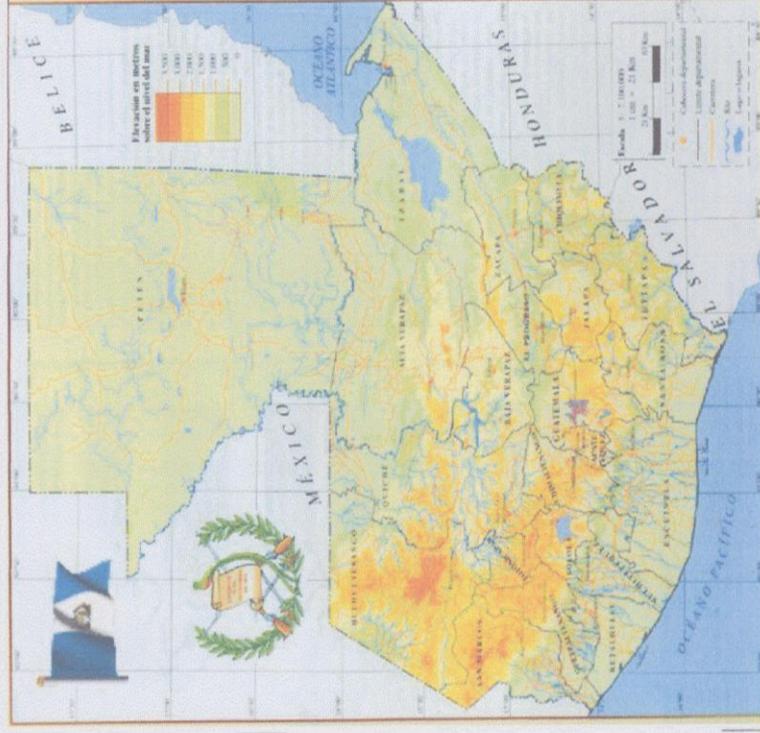
San Marcos: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Malacatan
Juzgado de Primera Instancia
Juzgado de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo
Iscihuigán: Juzgado de Primera Instancia

Sololá: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia

Santiago Atitlán: Juzgado de Primera Instancia
Suchitepéquez: Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y Familia
Quetzaltenango
Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Económico Coactivo
Cotequeque: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Retalhuleu: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Totonicapán: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia

Región Sureste

Santa Rosa: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Jalapa: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia
Jutiapa: Juzgado de Primera Instancia, Trabajo y Previsión Social y Familia



Mapa de la República de Guatemala

CENADOJ
CENTRO NACIONAL DE ANÁLISIS
Y DOCUMENTACIÓN JUDICIAL
ORGANISMO JUDICIAL



INFORMADOR ESTADISTICO DEL OJ

No. 3, AGOSTO 2008

**RAMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:
CASOS INGRESADOS, RESOLUCIONES JUDICIALES Y
ACTUACIONES PROCESALES, AÑOS 2006-2007
2008 (Enero-Junio)**



TRABAJO DESARROLLADO EN LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DEL RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DE LA REGIÓN NORTE, AÑOS 2006 AL 2008*

| RAMO LABORAL | Jdo. 1ra. Inst. Trab. y Prev. Soc. y Fam. | | | | | | | | TOTAL |
|--|---|------|--------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | Alta Verapaz | | Baja Verapaz | | 2007 | | 2008* | | |
| | 2006 | 2007 | 2006* | 2007 | 2006 | 2007 | 2008* | 2008* | |
| Ordinarios | 167 | 146 | 45 | 48 | 67 | 24 | 497 | | |
| Conflictos colectivos de carácter económico social | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 10 | | |
| Ejecutivos | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 12 | | |
| Incidentes beneficiarios post-mórtem | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 8 | | |
| Incidentes dentro del conflicto colectivo de carácter ecón. social | 7 | 1 | 11 | 0 | 11 | 2 | 32 | | |
| Incidentes por faltas | 72 | 38 | 6 | 16 | 28 | 7 | 167 | | |
| Demandas verbales | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 1 | 11 | | |
| Expedientes remitidos a otro órgano | 106 | 47 | 12 | 2 | 2 | 2 | 171 | | |
| Despachos recibidos | 92 | 60 | 37 | 11 | 5 | 1 | 206 | | |
| Despachos enviados | 239 | 173 | 24 | 157 | 129 | 51 | 773 | | |
| Exhortos recibidos | 21 | 13 | 3 | 5 | 2 | 0 | 44 | | |
| Exhortos enviados | 19 | 43 | 3 | 57 | 34 | 12 | 168 | | |
| Suplicatorios enviados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Excusas y recusaciones | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | | |
| Incompetencias o inhibitorias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Intervenciones | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | | |
| Embargos | 10 | 65 | 15 | 0 | 3 | 0 | 93 | | |
| Reinstalaciones | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 12 | | |
| Notificaciones realizadas | 2879 | 1834 | 820 | 929 | 845 | 283 | 7590 | | |
| Audiencias realizadas | 0 | 138 | 34 | 0 | 0 | 0 | 172 | | |
| Audiencias suspendidas | 0 | 25 | 23 | 0 | 0 | 0 | 48 | | |
| Audiencias notificadas | 0 | 1333 | 57 | 0 | 0 | 0 | 1390 | | |
| Desistimientos | 51 | 34 | 7 | 9 | 29 | 6 | 136 | | |
| Conciliaciones y/o convenidos de conflictos econ. col. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Conciliaciones y/o convenios individuales | 65 | 40 | 8 | 10 | 27 | 3 | 153 | | |
| Apelaciones ingresadas | 158 | 46 | 8 | 2 | 7 | 3 | 224 | | |
| Nulidades ingresadas | 14 | 17 | 6 | 0 | 5 | 1 | 43 | | |
| Amparos ingresados | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | | |
| Inconstitucionalidades ingresadas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Tribunales integrados por conflictos económicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Tribunales de arbitraje integrados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Huelgas declaradas legales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Huelgas declaradas ilegales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Paros declarados ilegales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Paros declarados legales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

Fuente: formato estadístico Instancia Laboral

* Datos parciales al segundo trimestre.

Procesamiento de la información el 17 de agosto de 2008.

CENADOJ
CENTRO NACIONAL DE ANÁLISIS
Y DOCUMENTACIÓN JUDICIAL
ORGANISMO JUDICIAL



INFORMADOR ESTADÍSTICO DEL OJ

NO. 28

RAMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:
CASOS INGRESADOS, RESOLUCIONES JUDICIALES Y
ACTUACIONES PROCESALES, AÑOS 2008 - 2009 - 2010

TRABAJO DESARROLLADO EN LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DEL RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA REGIÓN NORTE, AÑOS 2008, 2009 Y 2010.

| RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y FAMILIA | | JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ | | | TOTAL | |
|--|---|------|---|------|------|-------|------|
| | ALTA VERAPAZ | | BAJA VERAPAZ | | 2009 | | 2010 |
| | 2008 | 2008 | 2008 | 2009 | | | |
| Ordinarios | 82 | 45 | 82 | 20 | 142 | 121 | |
| Conflictos colectivos de carácter económico social | 6 | 3 | 0 | 2 | 3 | 1 | |
| Ejecutivos | 4 | 9 | 0 | 0 | 3 | 2 | |
| Incidentes beneficiarios post-mórtem | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | |
| Incidentes dentro del conflicto colectivo de carácter ecón. social | 20 | 6 | 69 | 3 | 20 | 44 | |
| Incidentes por fallas | 13 | 17 | 16 | 4 | 14 | 23 | |
| Demandas verbales | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | |
| Expedientes remitidos a otro órgano | 24 | 11 | 46 | 9 | 169 | 88 | |
| Despachos recibidos | 107 | 10 | 102 | 13 | 225 | 145 | |
| Despachos enviados | 88 | 154 | 93 | 56 | 181 | 127 | |
| Exhortos recibidos | 12 | 2 | 20 | 0 | 39 | 12 | |
| Exhortos enviados | 11 | 22 | 19 | 7 | 24 | 39 | |
| Suplicatorios enviados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Excusas y recusaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | |
| Incompetencias o inhibitorias | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 12 | |
| Intervenciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Embargos | 23 | 0 | 41 | 0 | 68 | 368 | |
| Reinstalaciones | 16 | 2 | 13 | 0 | 3 | 9 | |
| Notificaciones realizadas | 1989 | 946 | 3196 | 404 | 4021 | 2271 | |
| Audiencias realizadas | 101 | 0 | 112 | 30 | 219 | 187 | |
| Audiencias suspendidas | 29 | 0 | 43 | 21 | 53 | 50 | |
| Audiencias notificadas | 130 | 0 | 133 | 42 | 245 | 207 | |
| Desistimientos | 35 | 22 | 46 | 10 | 66 | 86 | |
| Conciliaciones y/o convenios de conflictos económico col. | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| Conciliaciones y/o convenios individuales | 38 | 14 | 44 | 10 | 66 | 56 | |
| Apelaciones ingresadas | 31 | 8 | 45 | 4 | 137 | 51 | |
| Nullidades ingresadas | 9 | 3 | 6 | 10 | 28 | 10 | |
| Amparos ingresados | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| Inconstitucionalidades ingresadas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Tribunales integrados por conflictos económicos | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Tribunales de arbitraje integrados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Huelgas declaradas legales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Huelgas declaradas ilegales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Paros declarados legales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Paros declarados ilegales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |



CUNOR

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
Universidad de San Carlos de Guatemala



14014

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos, luego de conocer el dictamen de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Al trabajo titulado:

"La conciliación en el proceso laboral, límites y alcances jurídicos"

Presentado por el (la) estudiante:

Ingrý Elizabeth Cho Xol

Autoriza el

IMPRIMASE

"Id y enseñad a todos"


Lic. Zoot. M.A. Fredy Giovani Macz Choc
DIRECTOR



Cobán, Alta Verapaz febrero del 2014