

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



**Arbitrariedad en la aprobación de Conciliación en el juicio  
ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Azucena Leticia Roblero González

Quetzaltenango, agosto 2014

**Arbitrariedad en la aprobación de Conciliación en el juicio  
ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Azucena Leticia Roblero González

Quetzaltenango, agosto 2014

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Revisor de Tesis M. Sc. Mario Jo Chang

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

Lic. José Luis Samayoa Palacios

Licda. Consuelo Edelmira Velásquez Reyes

Lic. Cándida Rosa Ramos Montenegro

## **Segunda Fase**

Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellano

Lic. Manuel de los Reyes Guevara Amezquita

Lic. Luis Estuardo López Ramos

## **Tercera Fase**

Lic. Ricardo Bustamante

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Lic. Erick Estuardo Wong Castañeda

Licda. María Victoria Arreaga

Licda. Belder de Franco



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, quince de octubre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 22 de enero de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán**  
Tutor de Tesis



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de febrero de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

El Revisor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 06 de mayo de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**M. Sc. Mario Jo Chang**  
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar  
c.c. Archivo





UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

El coordinador general de tesis de Licenciatura,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

### Por tanto,

En su calidad de coordinador general de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de mayo de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador general de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AZUCENA LETICIA ROBLERO GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **ARBITRARIEDAD EN LA APROBACIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

El Coordinador general de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador General de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

### Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de agosto de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador General de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



**Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## DEDICATORIA

A Dios: Por ser el dador, de vida y todo entendimiento y sabiduría.

A mis Padres: Jesús Roblero González y Remigia Maricela González Velásquez por darme la vida y el apoyo incondicional.

A mis hermanos: Arely, Dalila, Gamaliel, Jesús, Angelina e Iris, por hacer de mis metas, las de ellos y brindarme su apoyo incondicional.

A mis sobrinos: Por ser la alegría de mi vida.

A mis amigos: Por su amistad, buena, alegre y motivadora.

A mis maestros: Por compartir, sus conocimientos y ser ejemplo de éxito y respeto.

A mis compañeros: Por ser buenos amigos y brindarme amistad, respeto y motivación.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Definición de derecho de trabajo	1
Derecho procesal de trabajo	12
Clasificación del proceso individual en el derecho procesal de trabajo	19
Juicio ordinario laboral	21
Actitudes del demandado	25
Conciliación	34
Arbitrariedad	47
Formulas ecuanimes	49
Casos de juicio ordinario laboral, que han finalizado mediante una conciliación	50
Conclusiones	55
Referencias	56

## **Resumen**

Se realizó un estudio para determinar si se da la arbitrariedad en la aprobación de convenios, en la audiencia de conciliación del juicio ordinario laboral, así como se ha hecho un análisis detallado de los principios que rigen el derecho de trabajo y la vulnerabilidad de los mismos en la audiencia de conciliación, atendiendo a las necesidades del trabajador.

El trabajador al ser despedido de sus labores y no hacerle efectivo el pago de sus prestaciones laborales, acude a un órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos que le asisten, siguiendo el orden de actuaciones procesales dentro del Juicio Ordinario Laboral, se llega a la conciliación, una etapa obligatoria en el juicio Ordinario Laboral terminando con la tramitación del juicio, si las partes llegan a un convenio, el cual tiene que ser aprobado por el juez.

De la siguiente tesis se concluye:

a. Se determinó que en los Juicios Ordinarios Laborales, tramitados en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social municipio de Malacatán departamento de San Marcos, que han finalizado en conciliación, no se da la arbitrariedad, toda vez que el trabajador ha aceptado un convenio, favorable para él, y no perjudicial para el patrono.

b. Analizadas las causas, se concluye que el juez aprueba un convenio no ecuánime, por las razones siguientes: aceptación de las partes del juicio ordinario laboral, evitando así un juicio tardío, al no haber un parámetro para determinar hasta qué punto es o deja de ser ecuánime una conciliación, el juez no tendrá un límite para dejar de aprobar un convenio, ya que lo ecuánime queda en estos casos a criterio del Juez y aceptación de las partes.

c. Aprobado un convenio que no es ecuánime, se habrán violado los principios, de irrenunciabilidad, el principio tutelar de los trabajadores, toda vez que el convenio lejos de proteger al trabajador, lo estaría perjudicando, también se violaría la imparcialidad del Juez.

## **Palabras clave**

Arbitrariedad. Convenio. Formulas ecuánimes. Conciliación. Juicio Ordinario Laboral.

## **Introducción**

La Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema de nuestro país, da énfasis de legalidad a las demás leyes que existen y puedan existir, estipula los derechos de trabajo, como derechos mínimos para los trabajadores, el Código de Trabajo en sus características ideológicas, establece que los derechos que otorga el mismo son mínimos e irrenunciables, de igual forma, se establece que el derecho de trabajo es hondamente democrático y conciliador, por lo que dentro del Juicio Ordinario Laboral hay una etapa obligatorio de conciliación, se dice que el derecho de trabajador es democrático, en el sentido que la mayoría de población de Guatemala son trabajadores y de los trabajadores en un porcentaje muy elevado viven en condición de pobreza y analfabetismo, por lo que les es difícil conocer sus derechos con claridad.

En esta investigación, se ha hecho un estudio detallado, respecto a la conciliación, el momento procesal oportuno para realizarse. La importancia del estudio precedente, radica en que debemos de recordar que aunque la conciliación es legal, muchas veces queda lejos de ser justa para el trabajador, cometiéndose una arbitrariedad al ser aprobada si esta no es ecuaníme, violando a si los principios que inspiran al derecho de trabajo y la misma Constitución Política de la República de



Guatemala al no aplicarla acertadamente, se dio a conocer que es ecuánime, ya que ningún artículo del Código de Trabajo lo define y hasta qué punto deja de serlo.

Esta tesis tuvo como objetivo:

a. Determinar, si en los Juicios Ordinarios Laborales, que finalizan mediante una conciliación se da la arbitrariedad, al aprobar un convenio no ecuánime, que no favorece al trabajador.

b. determinar causas, por las que el Juez aprueba los convenios que no son ecuánimes dentro del Juicio Ordinario Laboral se mencionaron, la aceptación de las partes, la poca determinación al indicar hasta qué punto es o deja de ser ecuánime un convenio, la necesidad económica de la parte trabajadora, obteniendo mediante un convenio el pago de las prestaciones de una manera rápida.

c. Determinar, los principios del derecho trabajo que se violan en la aprobación de los convenios no ecuánimes en la audiencia de conciliación dentro del Juicio Ordinario Laboral.

## **Definición de derecho de trabajo**

El derecho de trabajo, es en nuestra sociedad un derecho al que todo ser humano tiene derecho a optar y al que el estado está obligado a facilitar a su población, diseñando para ello, diferentes fuentes de empleos dignos y remunerados conforme a la ley. También, es una obligación para todo ciudadano en el sentido que como persona estamos obligados al desarrollo del País y el bienestar personal, como al sustento de los que dependan de cada persona así como al sostenimiento del Estado, LandelinoFranco, afirma que:

El derecho de trabajo según la constitución política de la república de Guatemala en su artículo 101, es un derecho de la persona humana y una obligación social.

Es un derecho por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad, productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir. Y es una obligación social, por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, si no mediante relevar al Estado de cargar la pesada carga en que se constituye el desempleo. (2007: 2).

El derecho de trabajo, lo vamos a definir siempre como el derecho que se encargue de normar las relaciones de trabajador y patrono en todo trabajo subordinado, tanto individual o colectivamente, así como aquellas instituciones que tengan que velar porque estas normas sean ajustadas a derecho y aquellas otras instituciones que velen que estas normas se cumplan adecuadamente y sean formuladas conforme a los principios que inspiran al Derecho de Trabajo. LandelinoFranco, al respecto expresa: “Es el conjunto de normas principios e instituciones

que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo” (2007: 20).

Carlos Sacalxot, define al derecho de trabajo así: “Es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones entre patrono y trabajador, derivadas de la actividad laboral prestada en condiciones de subordinación y dependencia, y a cambio de una retribución” (2011: 20).

El Código de Trabajo no define al derecho de trabajo, pero en su artículo uno establece que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión de trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

### **Principios informativos del derecho de trabajo**

Los principios del derecho laboral, son los fundamentos, líneas o directrices que le dan forma, sentido y fines específicos al derecho de trabajo, Luis Fernández, especifica que: “el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que le debe dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones” (2007: 3).

Rodríguez, nos dice que son:p

Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (1988: 11)

Los principios del derecho, son los que lo inspiran, por lo que servirán para interpretarla y algunas veces para suplirla o llenar los vacíos legales, los principios del derecho de trabajo serán distintos a los principios que inspiran o rigen otras ramas del derecho, tomando en cuenta la autonomía del derecho de trabajo y su característica particular de ser tutelar del trabajador, por lo que deben ser acorde a sus fines, teniendo siempre sus funciones de informar, normar e interpretar.

En la legislación guatemalteca, los principios del Derecho del Trabajo son regulados como características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral, contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, y en los cuales están contenidos los siguientes.

### **Principio tutelar de los trabajadores**

El derecho de trabajo, surge como una necesidad de normar los abusos y tratos inadecuados a los trabajadores, que siendo mayoría en población y los encargados de la producción del capital eran los más perjudicados, sin reconocerles su dignidad de persona y violentándoles sus derechos,

por lo que surge el derecho de trabajo, como rector de las relaciones laborales y reconociéndoles sus derechos, dignidad de personas y como parte importante en la generación del capital, por lo que el Derecho de Trabajo tiene como Principio la protección del trabajador, tal como afirma Luis Fernández, que: “nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente” (2007: 4)

LandelinoFranco, refiriéndose al principio de tutelaridad escribe:

Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarle a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. (2007:48)

### **Principio de garantías mínimas**

Este principio, nos indica que las normas contenidas en el Código de Trabajo y otras leyes inclusive convenios internacionales, son garantías mínimas por lo tanto pueden ser superadas mediante los contratos, pactos colectivos, reglamentos internos, pero no podrán disminuirse en ningún sentido o forma, aun con el acuerdo de trabajador, porque dicho acuerdo será nulo, tal como escribe LandelinoFranco:

todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genere en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad. (2007: 51)

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 103 establece: las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales.

## **Principio de Irrenunciabilidad**

Este principio, es una prohibición para el trabajador a renunciar a sus derechos reconocidos en la ley, los cuales no podrán ser disminuidos en ningún motivo y circunstancia, por lo que un trabajador no podrá ser incitado de ninguna forma a renunciar a estos derechos reconocidos en la ley, toda vez que dicha renuncia sería nula.

Landelino Franco, al respecto escribe:

La irrenunciabilidad se debe entender en su verdadero sentido, es decir como la imposibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral; o la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. (2007:73)

La Constitución Política de la República de Guatemala, determina en su artículo 106. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, o limitaciones de los derechos

reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamento u otras disposiciones relativas al trabajo.

### **Principio de imperatividad o de aplicación forzosa**

Este principio, tiene gran relación con el principio tutelar y con el de irrenunciabilidad, porque a diferencia del derecho común, en el derecho de trabajo la autonomía de la voluntad, se ve limitada a la ley, y no a la voluntad de las partes, aunque toda norma es un imperativo, en el derecho de trabajo viene con el agregado de aplicación forzosa, porque obliga al Estado a vigilar las actividades reservadas al derecho privado, haciéndolo público a efecto de hacerles cumplir la normas y no la voluntad de las partes contratantes.

Carlos Sacalsxot establece al respecto:

Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales, también en este principio, está limitada, esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales, pagar el salario mínimo por ejemplo; y así mismo respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere. (2011:18)

Tal como lo establece la literal “c.”, del cuarto considerando del Código de Trabajo, El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

### **Principio realista y objetivo**

Este principio lo encontramos en el cuarto considerando, literal “d.” del Código de Trabajo, normándolo como un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.

El derecho de trabajo, lo entenderemos como realista en el sentido, que tomara como base, no solo las normas aplicables, sino también la realidad social de las partes en la relación laboral, atendiendo a sus



capacidades, físicas, económicas y sociales para resolver un conflicto laboral y lo entendemos como imperativo, porque al resolver lo hará partiendo de la realidad social de las partes, tomando como base hechos concretos y justos para las partes, sin olvidar sus principios y el carácter de tutelar de los trabajadores, Landelino Franco, al respecto establece:

Se dice que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. La tendencia de este principio e la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. (2007:56)

### **Principio de Sencillez**

Este principio, va dirigido acorde a la realidad educativa de la población y el grado de analfabetismo que ha imperado en nuestro país, las normas de derecho de trabajo fueron creadas atendiendo esas realidades, formulándolas de forma sencilla, de fácil entendimiento y sobre todo de fácil aplicación e interpretación más aun en el derecho procesal de trabajo que es donde viene a beneficiar la sencillez a la partes trabajadora, teniendo en cuenta que no solo es sencillo en su redacción, sino también en su aplicación en un juicio ordinario laboral.

En el quinto considerando del Código de Trabajo quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es 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, igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y eficacia los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. Dentro del Juicio Ordinario Laboral no deben prevalecer las formalidades.

Luis Fernández, al respecto indica:

Desde luego que el Derecho de Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. (2007: 26)

### **Principio conciliatorio**

Este principio, es muy importante, toda vez que será el que se tomara de base, para resolver los conflictos laborales. Está fundamentado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el sexto considerando del Código de Trabajo, estableciendo: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El derecho de trabajo, es el encargado de mantener una armonía tanto en el capital, producción, y en las relaciones laborales, llegando a convenios ecuanímenes entre la partes para dirimir conflictos, sin llegar a una arbitrariedad; esto, para no perder la armonía especialmente de la producción y el capital, recordando que el derecho de trabajo surge para evitar los abusos de los patronos hacia los trabajadores, pero sin olvidar que sin empleadores la fuerza de trabajo no sería fuente de sobrevivencia económica, para los que no tienen medios propios de producción y no podrían explotar su fuerza laboral.

Luis Fernández al respecto escribe:

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de la economías debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo, debe entenderse, como punto de partida diferente que entre empleador y trabajador existen necesariamente una complementación, un equipo de trabajo que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrán intereses comunes y que para resolver las diferencias debe procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degeneren en conflicto y desde y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores oportunidades. (2007:27)

Tomando este principio, como una característica ideológica del derecho de trabajo y su contenido regulado en las leyes, es una alternativa muy buena para toda las partes involucradas y beneficiadas en la conciliación, lamentablemente las conciliaciones en materia laboral, la mayoría de veces quien tiene que renunciar a sus derechos adquiridos es el trabajador, atendiendo a sus necesidades económicas y el

desconocimiento de sus derechos, aceptando un convenio que le implica renuncias considerables a sus derechos y dignidad.

### **El derecho de trabajo es una rama del derecho hondamente democrático**

Es democrático, porque siempre va en beneficio de la mayoría, no a interés de particulares, tomando en cuenta que la mayoría lo constituyen la clase obrera, será tendiente a proteger y velar por el bienestar de ellos y sobre todo a que estos sean contratados en total libertad de voluntad, no obligados por la ley o patronos, el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal “f.” define a esta rama del derecho como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, no perjudica, sinfavorece los intereses justos de los patronos.

LandelinoFranco, al respecto establece:

Se dice que este principio radica en que el derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una armonía social, lo que no perjudica si no que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (2007:57)

## **Derecho Procesal de Trabajo**

El derecho procesal de trabajo, es el conjunto de normas, principios, doctrinas, convenios e instituciones que se encarga de solución de conflictos surgidos con ocasión del trabajo subordinado, sea individual o colectivamente, tomando en cuenta su características ideológicas, para resolverlos.

Mario López, citado por Chicas Hernández, define así al derecho procesal de trabajo:

Derecho procesal de trabajo es 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, del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos. (2009:43)

Landelino Franco, lo define así:

Conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal de trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas de trabajo. (2007:12)

En el derecho procesal, se harán efectivos los derechos dejados de cumplir en una relación laboral, por ser el momento oportuno para que el trabajador haga valer sus derechos no reconocidos, o el momento que el patrono tiene para hacer ver las faltas de trabajador y buscar la solución adecuada apegada a derecho, para volver a la armonía de la relación laboral o concluir la misma.

## **Principios que rigen el derecho procesal de trabajo**

Jesús Sáenz Jiménez y Epifanio López Fernández citados por Raúl Chicas, expresa que:

Los principios fundamentales del proceso constituyen el conjunto de las directrices en el que se basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo, e inspira el ordenamiento jurídico procesal de un Estado en un momento histórico o época determinada. (2009:20)

El Juicio Ordinario Laboral, deberá ser regido por los principios que inspiran el derecho de trabajo y los principios que rigen el derecho procesal de trabajo, es de suma importancia tener un conocimiento de los principios que lo rigen.

LandelinoFranco, refiriéndose a los principios rectores del Derecho procesal de Trabajo expresa:

En el caso del Derecho Procesal de Trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que precisamente hacen que esta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general por ello, atención especial merece el aprendizaje y comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a duda puede afirmarse que constituyen la columna vertebral del estudio del Derecho Procesal de Trabajo, derivado de esto puede decirse que quien los aprenda y comprende estará preparado para entender todas y cada una de las instituciones del proceso, pero por el contrario quien no las haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo. Todos estos principios que se estudiaran cumplen una función tan extraordinaria que son los que permiten excluir cualquier similitud con proceso alguno. (2007: 45)

## **Protector o tutelar de los trabajadores**

En una relación laboral, el patrono tiene una ventaja económica sobre el trabajador, la ley trata de equilibrar la desigualdad de las partes en una relación laboral y lo hace creando normas que favorecen y protegen al

trabajador, a efecto que sus derechos sean efectivos y se reconozcan, es por ello que el principio tutelar de los trabajadores es reconocido dentro del Juicio Ordinario Laboral. LandelinoFranco, afirma que “La finalidad del principio de tutelaridad es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales” (2007:47).

Para Raúl Chicas respecto a este principio expresa:

Significa que el juzgador pueda equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no haya sido por las partes. (2009:24)

Tomando en cuenta estas definiciones se puede dejar claro, que este principio velará siempre por los derechos del trabajador dentro del juicio, y será el juez quien vele, que no se viole.

### **Principio de concentración**

Este principio, determina que dentro del Juicio Ordinario Laboral las etapas procesales deberán reunirse en los actos procesales mínimos, sin tardar la solución del conflicto que ocasiono el juicio.

Raúl Chicas, lo define así:

En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia.... Nuestra legislación laboral, contempla dicho principio al facultar a las partes a que en la primera audiencia que se señala para la comparencia de las partes a juicio oral, estas pueden contestar la demanda, interponer excepciones perentorias, promover reconvencción, contestar las

excepciones perentorias y la reconvencción, recibir los medios de prueba ofrecidos por las partes. (2000:25)

LandelinoFranco, al respecto manifiesta:

Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles. Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que concluya rápidamente. (2007:47)

### **Principio de oralidad**

El principio de oralidad, es uno de los principios que permite la celeridad del juicio, tal como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 321, el procedimiento de todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, conlleva este principio la presencia del juez en la audiencia durante el tiempo que duren las diligencias para cumplir así la inmediación del juez.

LandelinoFranco, al respecto expresa:

Esto implica que el principio se explica señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma. (2007:47)

### **Principio de impulso procesal de oficio**

Este principio, determina que las actuaciones del tribunal, dentro del juicio ordinario no será a petición de parte, si no actuado de oficio, siempre y cuando este haya sido iniciado, tal como lo establece el artículo 321 del Código de Trabajo, determina que el procedimiento de todos los juicios de Trabajo y Previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.



Raúl Chicas, al respecto expresa:

Es obligación del juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria, la presentación de solicitud de parte interesada, y a su vez implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad. (2009:26).

Landelino Franco, al respecto manifiesta:

Es decir, que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de prelucir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, tal cuenta que por virtud de este principio no existe del derecho procesal de trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, si no lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso. (2007:48).

No será necesario, que las partes tengan que accionar, para cada acto procesal, después de haber iniciado el juicio, con la demanda

### **Principio de anti-formalidad**

Este principio, es el que permite a las partes del proceso actuar sin mayores requisitos, o no les exige mayores formalismos para iniciar una demanda, así como para incorporarse a un proceso, en base a este principio el juez no puede por ningún motivo rechazar la interposición de una demanda, pero esto ni implica que se le debe dar trámite, si antes no se subsanare los requisitos indispensables que se le indicare, el artículo 334 del Código de Trabajo establece que si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar el acto que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

LandelinoFranco, al respecto manifiesta:

Por virtud del principio se exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho Procesal serian imposibles de eludir. Es decir, que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho, el de utilizar determinada clase de papel para litigas y el auxilio profesional no son exigidas dentro del Derecho Procesal de Trabajo, lo cual indudablemente facilita de las partes al trámite del juicio (2007:49)

### **Principio de economía procesal**

Este principio, busca es evitar o disminuir los gastos económicos en los que se incurren en un juicio, ya que evita que las partes comparezcan obligatoriamente con asesoría legal, al ser oral permitirá el desarrollo de el mayor número de etapas procesales en menos audiencias, así evita el gasto en tiempo y en recursos materiales, que pudieren haber sido utilizados si hubiese sido escrito.

LandelinoFranco, al respecto expresa:

Este principio de economía procesal es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito, entre otros ejemplos (2007:52)

### **Principio de celeridad**

Este principio, se da por la aplicabilidad de los principios de oralidad, ya que al ser oral, todo se debe plantear en las audiencias, acortando así los plazos, aplicando también, el principio de anti formalidad, al estipular que

no podrá detener el juicio por requisitos que no sea exigidos por la ley, que de ser un juicio común serian obligatorios, y la aplicación del principio de impulso procesal de oficio, por este principio no será necesario que las partes comparezcan a solicitar la actuación del tribunal pues este, después de iniciado un juicio deberá realizar las demás actuaciones de oficio hasta su culminación.

Landelino Franco, al respecto escribe:

El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se dilencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. (2007: 53)

### **Principio de igualdad**

Este principio, garantiza un trato igual para ambas partes dentro del proceso, con las mismas oportunidades de plantear cualquier actuación procesal, en el momento oportuno sin preferencia alguna, dejando claro que no se puede dar aquí preferencia a la parte empleadora por la influencia o superioridad económica ante el trabajador porque el derecho de trabajo le da la igualdad con el principio tutelar del trabajador, hay normas que no son tan claras, estas se deberán interpretar en la forma que favorezca al trabajador y si existieran dos normas aplicables al mismo asunto, se tomara la que mas favorezca al trabajador, o dando cumplimiento a lo que al respecto establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 segundo párrafo: en caso de

duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretara en el sentido más favorable para los trabajadores.

LandelinoFranco, al respecto escribe:

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual, a lo largo de toso el proceso. (2007:53)

## **Clasificación del proceso individual en el derecho procesal de trabajo**

Los procesos en materia individual de trabajo tienen una clasificación, atendiendo a su función o el fin que se espera lograr y dentro de ellos encontramos los siguientes

### **Proceso ordinario de conocimiento**

El proceso de conocimiento o proceso de cognición como es también llamado, es definido por Jaime Guasp, citado por Raúl Chicas, y lo define así:

Proceso de cognición, es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta declaración de voluntad se le da el nombre se sentencia, el proceso de cognición es, característicamente, el que tiende a obtener a una sentencia del juez. (2009:132).

Y Raúl Chicas, lo define así:

El proceso de conocimiento es aquel que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones. Culmina con una sentencia que puede ser de condena, meramente declarativa o constitutiva. (2009:132)

### **Proceso de ejecución**

El proceso de ejecución, tiene como objeto asegurar el cumplimiento de una obligación ya sea impuesto por una sentencia o voluntario por un contrato o convenio.

Raúl Chicas, define así al proceso de ejecución:

Es el conjunto de actos jurisdiccionales dirigidos a asegurar la eficacia práctica, de la sentencia o de un derecho preestablecido en otra forma, a través de los llamados títulos ejecutivos, que pueden ser contratos o convenios revestidos de autenticidad por haber sido autorizados por autoridad competente o por notario. (2009:132)

### **Proceso cautelar**

Este proceso, tiene como fin asegurar el resultado de un juicio futuro, que está próximo a plantearse ante un órgano jurisdiccional pero su fin no sería posible si previo a él no se asegura su resultado.

Raúl Chicas, lo define así:

Tiene por objetos llevar a cabo medidas de seguridad para prevenir, ya el ejercicio futuro de un derecho, ya su eficacia o a evitar su pérdida o lesión. El proceso cautelar o preventivo, llena un cometido singular dentro de la función de prevención de consecuencias perjudiciales, que posiblemente surgirán en un futuro inmediato de no ponerse una medida cautelar. (2009:132)

## **Juicio ordinario laboral**

El Juicio Ordinario Laboral, es el medio idóneo por el cual las partes deberán dirimir los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, tal como lo establece el artículo 321 del Código de Trabajo el cual regula que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.

Landelino Franco, de fine al Juicio Ordinario Laboral así:

El juicio ordinario constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales, derivados de la relación de trabajo. De consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan convertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. (2007:58)

Es un juicio ordinario porque cumple con todas las etapas procesales, y a través de él puede tramitarse todos los asuntos derivados de la relación laboral individual, así como expresa Landelino Franco:

Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente pueden ser eficaces mediante la ejecución de sentencia. En la vía de juicio ordinario puede intentarse la discusión de distintos objetos. (2007:58)

## **Etapas procesales del juicio ordinario laboral**

El Juicio Ordinario Laboral, está formado por diferentes etapas procesales, las cuales veremos a continuación.

## **Demanda**

Para iniciar un Juicio Ordinario Laboral, debe previamente existir una causa por la cual una de las partes de por iniciado el juicio mediante una demanda en la cual hará saber las causas que originaron dicha demanda, será el medio para materializar la acción.

Raúl Chicas, refiriéndose a la demanda escribe:

La demanda es el primero y el principal acto jurídico, por medio del cual nace para el órgano jurídico la obligación de conocer de un determinado conflicto, con lo que se inicia el proceso. Es primero de la cadena de actos y hechos que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado, es decir es el acto inicial o introductorio de dicho proceso (2009:160)

LandelinoFranco, define a la demanda así:

El acto procesal propio del actor, por medio del cual este expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas (2007:70)

Raúl Chicas, define a la demanda de la forma siguiente: “La demanda es el acto jurídico procesal, por medio del cual el demandante ejerce el derecho de acción, se pone en movimiento la actividad del órgano jurisdiccional y se inicia el proceso” (2009: 161).

La demanda puede hacerse por escrito, tomando en cuenta que el juicio es oral, podrá hacerse de forma oral, y para el efecto se hará a través de un acta levantada ante el propio tribunal tal como lo establece el Código de Trabajo en los artículos 321 y 322. Deberá contener los requisitos

establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, en materia laboral los requisitos que debe contener la demanda se clasifican en esenciales y secundarios en los requisitos esenciales están:

- a) La identificación del tribunal al que se dirige la solicitud;
- b) La identificación de la persona del actor y la persona del demandado;
- c) Identificación del juicio;
- d) Lugar para recibir notificación por parte del actor y para notificar al demandado; y
- e) La proposición de la asesoría, si la hay.

Planteada la demanda, el órgano jurisdiccional lo califica si no cumpliera con los requisitos mandara a que se cumplan los mismos, previo a darle trámite, si cumpliera con los requisitos exigidos por la ley, le dará el trámite correspondiente para posteriormente notificar lo resuelto.

## **Notificación**

Si la demanda cumplió con los requisitos esenciales, el órgano jurisdiccional después de darle trámite a la misma, deberá notificarla para que se dé el emplazamiento y este surta sus efectos, solo podrá darse notificando a la parte en contra de quien se plantea la demanda, como a quien interpuso la demanda, señalando día y hora para llevar a cabo la primera audiencia entre las partes.



Chicas define a la notificación así: “es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial” (2009:169) Aguirre Godoy citado por Raúl Chicas, la define así: “es el acto por el cual se hace saber a una persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley” (2009:169) la notificación puede hacerse de diferentes formas y según el artículo 327 del Código de Trabajo estas pueden ser:

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del tribunal; y
- c) por el libro de copias.

La notificación, debe llenar los requisitos indispensables para su validez, estos requisitos los encontramos en el artículo 328 del Código de Trabajo, los cuales son:

- a) Hacerse en forma personal, no siendo renunciable;
- b) Hacerse dentro del término señalado que determine la ley;
- c) Entregarse copia de la demanda y de su resolución al notificado;
- d) La cedula de notificación debe llevar los requisitos exigidos por la ley,
- e) Asentar la notificación llenando los requisitos de la ley;

- f) La obligación de abstenerse de notificar por ausencia fuera de la república o muerte del destinatario de la notificación;
- g) Si el demandado reside fuera del lugar de juicio, hacer la notificación por medio de exhorto, despacho o suplicatorio;
- h) Es prohibido interponer recursos o hacer razonamientos en la notificación.

### **Modificación de la demanda**

La demanda, podrá modificarse aun después de notificada la misma a la parte demandada, eso sí, con la salvedad de que esta no haya sido contestada, y su modificación podrá ser por ampliación, modificación, LandelinoFranco, al respecto escribe:

Aunque el Código de Trabajo no lo prevea así, expresamente, la demanda puede modificarse mediante su sustitución o cambio, su ampliación o bien, mediante su reducción. En el caso de sustitución o cambio este puede producirse cuando los términos en los que originalmente se había redactado la demanda relativos al objeto por el que se promovía y las pretensiones que con ésta se perseguían se cambien por otros. En este caso existiera la obligación del actor de adecuar todos los demás términos, de la demanda a los cambios que se introduzcan. En el caso de la reducción de la demanda debe entenderse que esta solo puede producirse cuando no implique para el trabajador la renuncia a prestaciones o derechos cuya naturaleza es irrenunciable..., la demanda se puede ampliar en relación a nuevos hechos y nuevas reclamaciones. (2007:106)

### **Actitudes del demandado**

El demandado, frente a la demanda que se formule en su contra y en el tiempo de emplazamiento podrá tener varias actitudes atendiendo a la posición que tenga frente a la demanda dentro de estas actitudes

encontramos las negativas y positivas del demandado, LandelinoFranco, al respecto manifiesta:

Posteriormente a la presentación de la demanda y si esta cumple con todos los requisitos exigidos por la ley, el juez de trabajo y previsión social dictara resolución en la que además de admitir para su trámite la demanda y señalar día y hora para la primera comparecencia de las partes al juicio oral laboral, apercibe a las mismas de que deben comparecer obligatoriamente en el día y la hora señalado es decir que de aquella resolución deriva para las partes en general la obligación de comparecer al proceso quieran o no hacerlo. Este apercibimiento no supone para el actor problema alguno, por cuanto si este es el que ha promovido la demanda, resulta lógico que sea el más interesado en comparecer a juicio, por consiguiente se asume que no es común que se el actor el que inobservando el apercibimiento deje de comparecer..., derivado de que el demandado cumpla o no con el apercibimiento que lo obliga a concurrir a la audiencia, así se calificara la actitud que haya asumido, en este sentido encontramos actitudes negativas y actitudes positivas del demandado. (2007:81)

## **Rebeldía**

La rebeldía, es la actitud negativa del demandado frente a la demanda dejando de comparecer a juicio o al llamado que el juez le hace mediante la notificación, sin poder oponerse posteriormente toda vez que será declarado rebelde.

Para Raúl Chica, la rebeldía es:

La rebeldía es una institución de carácter puramente procesal, cuyo fin primordial es que el proceso no sea paralizado, imposibilitado de continuar con su trámite, como consecuencia de la pasividad o inactividad del demandado al no comparecer a juicio, o por la inactividad del demandante al ausentarse del proceso que ha promovido, en el caso especial del procedimiento ordinario laboral, en nuestro medio. (2009: 172)

Respecto a la rebeldía LandelinoFranco, manifiesta:

El derecho laboral guatemalteco, puede definirse la rebeldía como la actitud asumida por el demandado frente a su obligación de comparecer a juicio a contestar la demanda promovida en su contra, de no comparecer en el día y la hora señalados para el juicio oral, no obstante y encontrarse apercibido y a saber que su incomparecencia le será gravosa. (2007: 84)

## **Confesión ficta**

La confesión ficta, es una actitud negativa del demandado, está derivada de la ausencia del demandado en el juicio, en base a la prueba presentada de confesión judicial, al no poderse practicar directamente al demandado, se dará por hecho las pretensiones del actor.

LandelinoFranco, al respecto escribe:

La confesión ficta es la consecuencia de la consecuencia de la negativa del demandado a comparecer a prestar confesión judicial, que permite fictamente asumir que el demandado ha admitido o reconocido en su propia contra la verdad de los hechos que son objeto de litigio dentro del juicio. (2007: 87)

Como resultado de la confesión ficta, tal como lo establece el artículo 358 del Código de Trabajo se deberá dictar sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, al haber concluido el plazo del que disponía el demandado para justificar su incomparecencia, declarando confeso en su rebeldía a la persona del demandado y por consiguiente condenándolo a cumplir con las pretensiones del actor.

## **Excepciones**

Las excepciones, comprenden una de las actitudes del demandado frente a la demanda y por medio de ellas intentara atacar las pretensiones del actor con el fin de evitar el juicio o de corregir lo planteado inadecuadamente, las excepciones se clasifican en dilatorias y perentorias.

Landelino Franco, las define así:

Las excepciones se constituyen en el mecanismo de ataque del proceso, que por un lado permitirá depurar los errores o defectos de la demanda y que por el otro lado permitirá desvirtuar la fundamentación de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda (2007: 100)

### **Excepciones dilatorias**

Las excepciones dilatorias, tienen como fin subsanar los errores del proceso, corrigiéndolos antes de continuar con su tramitación para que al dictar sentencia no se declare un juicio nulo, evitando así una actuación judicial innecesaria

Landelino Franco, las define así:

Son las defensas procesales, cuyo propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio (2007: 101)

Estas excepciones, suspenden la tramitación del proceso, son de carácter nominativo toda vez que se encuentran reguladas en ley, el momento oportuno de plantearlas es en la primera comparecencia a juicio oral, antes de contestar la demanda, exceptuándose únicamente la de incompetencia, ya que esta se tramitara conforme lo establecido en el artículo 309 del Código de Trabajo y 117 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece que el que fuere demandado, procesado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez incompetente, podrá pedirle que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda.

La declinatoria, debe interponerse dentro de los tres días de ser notificado, indagado o citado y se tramitara como incidente, la resolución que se dicte será apelable y el tribunal que conozca el recurso al resolverlo remitirá los autos al juez que corresponda, con noticias de las partes, esta excepción debe interponerse, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la demanda, se tramitara en la vía incidental, las excepciones de falta de personería, litispendencia, falta de personalidad, demanda defectuosa, falta de capacidad legal y falta de cumplimiento de plazo o de la condición que estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, estas deben de plantearse en la primera comparecencia, antes de contestar la demanda. La tramitación de las excepciones se podrá resolver en la misma audiencia, si el actor decide contestarlas u oponerse a ellas, o lo podrá hacer dentro de las veinticuatro horas.

### **Excepciones perentorias**

Las excepciones perentorias, buscan atacar el derecho invocado en las pretensiones del actor en la demanda por lo que al declararla con lugar dejara sin efecto las pretensiones del actor. Estas excepciones no se encuentran nominadas, por lo que deberán ser planteadas con el nombre que se le dé de acuerdo a las circunstancias en que se presenten.

Landelino Franco, las define así:

Son aquellas que persiguen desvirtuar el fondo de las pretensiones desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, para que se declare la inexistencia del derecho que se invoca o bien, para obtener su extinción. Precisamente,

por perseguir el desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, es que su efecto no es la suspensión del proceso. (2007:106)

Tal como lo afirma López, éstas excepciones no suspenden la tramitación del proceso, por lo que se pueden tramitar sin suspender el juicio y se resuelven con el asunto principal, las pruebas de las excepciones se reciben en la misma audiencia de recepción de prueba del juicio y se resuelven en sentencia, estas podrán ser innominadas, el Código de Trabajo en el artículo 342 en el segundo párrafo nos indica que las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio, o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de esta pruebas, en el artículo 342 último párrafo indica que las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención, se resolverán en sentencia.

### **Contestación de la demanda**

La contestación de la demanda, es un acto por medio del cual el demandado se manifiesta, respecto a las pretensiones del actor y exponer sus medios de defensa. Para Guillermo Cabanellas, la contestación de la

demanda es: “el escrito en el que la parte demandada responde a la acción iniciada por el actor, oponiendo si las tuviera, las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando la causa de la acción. (2001: 83)

Respecto a la contestación de la demanda Landelino Franco, escribe:

Es el acto por el cual, el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor. La acción desde el punto de vista del demandado traducida en la contestación de la demanda, es de capital importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que esta se produce se integra plenamente la relación procesal y se instaura el principio contradictorio que hará posible el desarrollo del litigio..., constituye el acto de iniciación procesal propio del demandado mediante el cual este se introduce al proceso, plantea las defensas en contra de las pretensiones del actor y contradice la prueba aportada por este para demostrarlas. (2007: 114)

La demanda se puede contestar, solo si quien fue notificado de las pretensiones del actor, compareciere a juicio, sometiéndose así a la jurisdicción del tribunal, para dirimir las pretensiones del actor la demanda se puede contestar de forma oral o de forma escrita, como regla general sería oral, tomando en cuenta que el juicio ordinario laboral es oral y uno de los principios del derecho procesal es la oralidad que conlleva la celeridad y sencillez evitando así la asesoría legal, pero puede ser también escrita que es como generalmente se hace. Al igual para la interposición de la demanda también la contestación de la misma debe cumplir con requisitos mínimos que establece el Código Procesal de Trabajo en el artículo 339.



## **Contestación de la demanda en sentido negativo**

La contestación de la demanda, es el acto procesal por medio del cual el demandado se introduce o incorpora a un proceso, podrá este actuar del modo que considere frente a las pretensiones del actor, negando el derecho que el actor reclama frente a él, en el momento de contestar la demanda, contestando así en sentido negativo las pretensiones del actor, donde se da la contradicción de estas, obligando al juez a ser una parte imparcial y reguladora del contradictorio.

Landelino Franco, al respecto escribe:

Oposición o negativa del demandado de acceder a las pretensiones del actor, y por consiguiente será el acto que permita el inicio del proceso, porque hace posible la instauración del principio contradictorio y el desarrollo del litigio. Puede asegurarse que hasta que la demanda no ha sido contestada en sentido negativo, el proceso aun no habrá iniciado por las razones ya expuestas. (2007: 117)

## **Contestación de la demanda en sentido afirmativo**

Podrá también, el demandado allanarse en todas las pretensiones del actor. También se le denomina, contestación de la demanda en sentido afirmativo, se da en el momento que el demandado da por ciertas las pretensiones del actor sin necesidad de probarlo en juicio y puede el demandado hacer efectivo el pago de lo reclamado o el actor requerirle en forma ejecutiva, y el juicio finaliza en la audiencia en el momento en que se dé el allanamiento. NajeraFarfan citado por Raúl Chicas al respecto manifiesta: “El allanamiento es el acto por el cual la parte demandada

manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda” (2009:186)

Landelino Franco, define así a la contestación de la demanda en sentido afirmativo:

La contestación en sentido afirmativo de la demanda, no es más que el sinónimo de allanamiento, que como figura aparece en el ámbito del derecho común, pues consiste en la comparecencia del demandado a juicio oral, con el objeto de aceptar como ciertas las pretensiones del actor contenidas en la demanda (2007: 110)

Este acto procesal, da como consecuencia la aceptación del demandado en relación a todas las pretensiones del actor y la terminación del proceso, si se da el allanamiento el juez de trabajo y previsión social queda obligado a dictar sentencia, el código de trabajo no señala un plazo para dictar sentencia se hará en base al artículo 142 de la Ley de Organismo Judicial que señala un plazo de quince días.

Podrá el demandado, allanarse en una o más pretensiones del actor, pero sin aceptar todas, si esto sucediera procederá a resolver en base al último párrafo del artículo 342 del Código de Trabajo el cual establece, si el demandado estuviere de acuerdo con todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuara en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

## **Reconvención**

Otra actitud que podría optar el demandado, es la reconvención y en este caso, no solo negara las pretensiones del actor, si no que planteara pretensiones en contra del actor y en este caso el actor pasara a ser demandado, aquí se dará nuevamente los pasos que al inicio se presentan para la demanda, la misma debe llene los requisitos y se puede dar el planteamiento de excepciones.

Raúl Chicas, define ala reconvención así:

Acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto, de la contestación de la demandad, derivada del mismo objeto del proceso, conexas con él o con la relación laboral que unió a las partes del juicio y ante el mismo juez, con el fin de que en un solo procedimiento se ventilen las pretensiones de ambas partes y se resuelvan en la misma sentencia. (2009: 191)

Landelino Franco, define a la reconvención así:

Es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no solo desvirtuar el derecho expuesto por este si no hacer valer el propio, expuesto como fundamento de la reconvención. (2007: 123)

## **Conciliación**

La conciliación, si la vemos de diferentes puntos podremos entenderla como llegar a un acuerdo, terminar algo sin conflicto, ponerle fin a un litigio, la Real Academia Española la define así: “Conciliar proviene del latín *conciliare* y significa ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses las opiniones de las personas en discordia” (2008: 336).

Es la etapa laboral en la cual las partes ya se han pronunciado respecto al proceso, el actor ha manifestado su ratificación, ampliación o modificación de la demanda, el demandado ha planteado sus excepciones que hubiese tenido y contestado la demanda, seguidamente el juez les propondrá formas convenientes para llegar a un acuerdo dentro del juicio oral y dar por finalizado el mismo, así como lo expresa el artículo 340 del Código de Trabajo que en el segundo párrafo establece contestada la demanda y la reconvención si la hubiere el juez procurara avenir a las partes, proponiéndoles formulas equánimes de conciliación y aprobara en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no sean contrarias las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

El juez, en la conciliación, al proponer soluciones debe ser realista, objetivo, equitativo y equánime, al proponer las formulas de conciliación sin, violar los principios y garantías mínimas del derechos de trabajo, En la conciliación son las partes las que resuelven el conflicto porque ellas son las que deciden la propuesta del juez.

Raúl Chicas, la define así:

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versa el debate, procurara el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios que informan al derecho laboral, (2009:209)

Para Landelino Franco, la conciliación es:

La etapa del proceso en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiéndole formulas ecuanimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de titulo ejecutivo, (2009: 133)

Guillermo Cabanellas, la define así:

Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación que también se le denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. (2001. 81)

El artículo 340 del Código de Trabajo en el segundo párrafo establece. Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobara en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. También debemos de tomar en cuenta que muchas veces la conciliación no es una decisión de arreglo favorable al trabajador, si no la única opción al ser tardado un proceso en que no ve el final, y que por necesidades económicas opta por una conciliación, renunciando a muchos de sus derechos que la misma ley determina su irrenunciabilidad.

### **Naturaleza jurídica**

La conciliación muchos le dan la naturaleza de un contrato, porque se da el acuerdo de voluntades de las partes y otros de un acto procesal, Jacobo Schaulsohn, citado por López Larrave, es del criterio que “la conciliación

es un acto similar a una contratación y que por ende en ella pueden renunciar a sus derechos los trabajadores, siempre que tal acto suceda cuando la relación laboral ha terminado” (1984: 84).

Raúl Cicas, al respecto escribe:

la conciliación, debe estudiarse solo desde dos puntos de vista que son: a) como acto procesal, en el sentido de actividad del órgano judicial, diligencia judicial, y b) como efecto contractual, desde el punto de vista material o sustantivo, al arribarse al avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial. (2009: 210)

Landelino Franco, establece que;

La naturaleza jurídica de la conciliación, partiendo de que este es un instituto que forma parte del trámite del juicio ordinario laboral y que por consiguiente hace que la misma se constituya en una fase del proceso, es eminentemente procesal. (2007: 133)

Con los criterios de los autores citados y tomando en cuenta lo que para el efecto establece el artículo 340 en el segundo párrafo, que es el juez quien debe proponer las formulas ecuánimes y aprobar el convenio a que arriben las partes, y más aun es una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario laboral, concluyo en que la naturaleza jurídica de la conciliación es un acto procesal, por lo que así debe reconocérsele.

Características de la conciliación

La conciliación, tiene distintas características, muchos autores las clasifican de distinto modo.

Chicas Hernández, las clasifica así:

- a. La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa;
- b. Es por una parte una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo;

- c. Por otro lado puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo;
- d. La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes laborales;
- e. La actitud limitada del juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principio o sus incidentes;
- f. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- g. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento. (2009:211)

Mario López, clasifica las características de la conciliación así:

1. Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo.
2. Por otro lado puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo.
3. Aun cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación, no precluye hasta antes de dictarse sentencia.
4. En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución y el Código de Trabajo, pero si puede hacerlo respecto a las pretensiones.
5. En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que solo la parte patronal otorgue concesiones.
6. En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo; y
7. La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución en nuestro proceso civil. (1984: 83)

Al analizar las características anteriores, se entiende que las más importantes son:

- a) etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral: la conciliación tiene un momento que le podríamos llamar obligatorio en su aplicación, esto no significa que se pueda intentar en cualquier momento del proceso, pero solo será obligatorio en una etapa procesal, la cual obliga al juez al avenimiento de las partes;

- b) puede dar por finalizado el proceso con la aprobación de un convenio: hay que recordar que la forma normal de finalizar un juicio ordinario laboral es a través de una sentencia, pero en la etapa procesal de la conciliación las partes pueden llegar a un convenio voluntario el cual el juez debe aprobar si este es equánime y no viola los principios, normas del derecho laboral, y así dar por finalizado el juicio ordinario laboral, también puede haber una conciliación en parte de las pretensiones del actor, en este caso solo se dará el convenio en una parte de lo solicitado en el juicio y continuara en lo demás pedido;
- c) en el convenio que se dé en la conciliación: el trabajador no podrá renunciar a sus derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes determinan como irrenunciables para el trabajador;
- d) en un convenio, en la mayoría de casos es solo la parte patronal quien otorgue concesiones:
- e) el convenio, constituye un título ejecutivo: si la parte patronal no cumple con lo convenido en la conciliación en el tiempo y forma convenidos, el convenio suscrito servirá como título ejecutivo, para exigir su cumplimiento.



## Clasificación

La conciliación puede darse de cuatro formas las cuales son:

a) Conciliación total. En esta forma de conciliación, las partes de un proceso llegan a un arreglo y en todos los puntos relacionados en el planteamiento del juicio, por lo tanto las pretensiones del actor quedan convenidas con la parte demandada, finalizando así el juicio iniciado, para solución de las pretensiones, convirtiéndose el convenio en título ejecutivo, en caso de incumplimiento en el plazo y tiempo; Landelino Franco, manifiesta: “Es la clase de la conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca todos los puntos que han sido objeto del litigio, es decir todas las pretensiones expuestas por el actor en su demanda” (2007: 135)

Para Mario López, la conciliación total es: “total, cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio”. (1984:87).

b) Conciliación Parcial. En este caso las partes convienen en solucionar las pretensiones del actor planteadas en su demanda, de mutuo acuerdo pero no en su totalidad, el convenio al cual arribaron las partes constituirá título ejecutivo en caso se incumpla, el juicio continua para resolver las demás pretensiones a las que no arribaron a ninguna acuerdo hasta llegar a sentencia.

Para Mario López, la conciliación parcial es: “parcial, cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminara el juicio únicamente en cuanto estas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones con conciliadas”. (1984:87).

Landelino Franco, de la conciliación parcial expresa:

Es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. En este tipo de conciliación el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y debe continuar hasta la sentencia en relación a todos aquellos que no fueron objeto del convenio. (2007: 135)

c) Conciliación judicial. Se denomina así, cuando la conciliación se da ante un juez de trabajo y previsión social, dentro del juicio ordinario en la audiencia de conciliación o en otra, siempre y cuando sea para ventilar el juicio ordinario instaurado para la solución del conflicto el cual se está solventando mediante la conciliación, este tipo de conciliación es la que más se aplica en Guatemala, tomando en cuenta la intervención del órgano jurisdiccional y la del juez, las partes del juicio se sienten con mayor seguridad toda vez que el convenio que es aprobado por el juez se convierte en título ejecutivo para hacer efectivo su cumplimiento si la parte obligada incumpliére.

Landelino Franco, define la conciliación judicial así:

Esta clase de conciliación es la que se lleva a cabo ante los jueces de trabajo y previsión social con motivo precisamente de la celebración del juicio ordinario laboral, o bien, con motivo de la instauración del proceso colectivo de trabajo en el que

también existe una etapa procesal dirigida a buscar la conciliación entre las partes.  
(2007: 136)

d) Conciliación extra judicial. La conciliación puede darse dentro del trámite del juicio ordinario laboral o fuera de él si se lleva a cabo dentro del juicio ordinario y fuere de forma total este finalizara, si se llevara a cabo fuera de un órgano jurisdiccional y del juicio ordinario se llamara extra judicial, porque se realizo sin intervención del juez y fuera de un órgano jurisdiccional, esta práctica de conciliación puede llevarse ante un inspector de trabajo, dentro del trámite administrativo, que está dentro de las facultades de la misma, la conciliación que se da en estos casos también adquieren el valor de titulo ejecutivo en caso de incumplimiento, tal como lo establece el artículo 278 del Código de Trabajo en su segundo párrafo al indicar que los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el sub inspector general de trabajo tiene carácter de titulo ejecutivo. Esta clase de conciliación es muy poco aplicada en Guatemala debido a que la citación de los inspectores de trabajo no tiene un carácter coercitivo como la notificación de un órgano jurisdiccional por lo tanto la parte demandada, no se siente obligada a comparecer, en caso de comparecer no se sentirá con la obligación de aceptar las pretensiones del actor y menos de llegar a una conciliación. Este tipo de conciliación también puede darse entre las partes mediante convenio suscrito en escritura pública o en documento

privado con firmas legalizadas que lleven inmersos el carácter de título ejecutivo para su debido cumplimiento.

Landelino Franco, define así a la conciliación extrajudicial:

Esta clase de conciliación es la que tiene lugar fuera del ámbito jurisdiccional y en el caso guatemalteco, es la que comúnmente se lleva a cabo ante los inspectores de trabajo, como parte del procedimiento de conciliación que aquella dependencia administrativa de trabajo debe cumplir como parte de sus atribuciones. (2007: 135)

Momento oportuno de conciliación

La conciliación, como toda etapa procesal tiene un momento oportuno el cual establece la ley, tomando en cuenta que en el juicio ordinario el momento indicado es la primera audiencia después de contestada la demanda, pero esto no impide a que se pueda dar en cualquier momento del juicio, Landelino Franco, manifiesta sobre el momento indicado en que se da la conciliación lo siguiente:

Estimo que la solución adoptada por el código guatemalteco es feliz, toda vez que no es sino hasta después de contestada la demanda, de interpuestas las excepciones y la reconvencción en su caso, que tanto el juez como las partes están en posibilidad de formarse una idea clara del asunto con sus circunstancias y alcances peculares, pudiendo en consecuencia hasta ese momento proponer formulas de arreglo y ajustadas a la realidad del caso. A esta ventaja cabe agregar, que una contestación afirmativa impide entrar a la conciliación, puesto que las pretensiones del actor se han tocado en derechos reconocidos. (1984:87)

Con las razones expuestas nos permite interpretar porqué el momento ideal para la conciliación es después de contestada la demanda, porque el juez tiene clara la actitud que ha tomado el demandado frente a las pretensiones del actor, y en base a ello se intentara la conciliación, no podría intentarse un conciliación si aun no se tiene claro cuál será la

posición del demandado frente a las pretensiones del actor y el juez no tendría una base para sustentar el planteamiento de la conciliación, ni formula ecuánime porque no sabría hasta qué punto las pretensiones del actor son ciertas.

### Fines de la conciliación

La conciliación, tiene como fin evitar un juicio, largo, tardío, satisfacer la necesidad económica que en muchos casos es por la que se entabla un juicio, ponerle fin a un pleito iniciado por una de las partes, busca un arreglo menos incomodo para ambas partes, y depura la carga al órgano jurisdiccional. Landelino Franco, al respecto dice: “cuyo propósito al final de ese intercambio será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que ha motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución” (2007:131).

### Consecuencias de la conciliación

La conciliación, tiene como consecuencias positivas: el acuerdo de las partes en ponerle fin a un juicio iniciado por una de ellas, llegar a un convenio que podrá servir como título ejecutivo en caso de incumplimiento, tener una satisfacción económica a corto plazo, da por terminado un juicio de manera anormal e inmediata. Landelino Franco, nos expresa: “en los convenios que surgen con motivo de la conciliación adquieren carácter de título ejecutivo y por consiguiente en caso de

incumplimiento puede demandarse su ejecución ante el mismo juez de trabajo que lo aprobó” (2007:137).

Como consecuencias negativa podemos mencionar que una de las partes del juicio tiene que renunciar a sus derechos para poder llegar a un convenio, y esta parte será el trabajador, que atendiendo a sus necesidades precisa más su satisfacción económica inmediata, que el cumplimiento de la ley y los principios del derecho de trabajo. Leyes que regulan la conciliación.

La conciliación está regulada en distintos cuerpos legales, veremos una clasificación atendiendo al orden jerárquico de las leyes.

Artículo 103, tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Al respecto de este artículo la Corte de Constitucionalidad dice:

Las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo, se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al código de trabajo ya que este tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal. (Gaceta No. 32, 1994:143)

El Código de Trabajo, en el sexto considerando al respecto establece: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, el artículo 281, establece: Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: y establece en el inciso e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, y en el artículo 340, que establece la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, Artículo 340. Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención 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. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado,

si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Artículo 341. Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

## **Arbitrariedad**

La arbitrariedad, es actuar basándose en la voluntad personal y no en la de otras personas, sin tomar en cuenta la razón, cometiendo actos ilógicos desapegados a la justicia. Definido por el diccionario océano como: “acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes” (2001: 117). Se utiliza esta palabra con más frecuencia en las decisiones que toma una persona que ocupa un cargo en el cual ejerce un poder, y actúa de forma contraria a la ley, violando así las leyes y tomando ventajas de su poder, abusando de él para perjudicar a otro.

El Código de ética profesional en el artículo 1 establece, Probidad. El abogado debe evidenciar siempre rectitud, honradez e integridad de pensamiento y acción, lo que debe manifestarse especialmente en la lucha contra los abusos y la corrupción en el ejercicio profesional. Y respecto a los abogados en el cargo de juez determina que su comportamiento debe ser con lo establecido en los artículos siguientes:



Artículo 30. Imparcialidad. La imparcialidad y ecuanimidad son los deberes más importantes del juzgador. Situado entre las partes en litigio, el juez representa la autoridad capaz de decidir la contienda y de impartir justicia libremente, sólo con sujeción a la Ley y a los principios que la informan, alejado de toda pasión que pueda manchar una resolución justa. Ni la envidia, el odio, el soborno, la amistad u otro sentimiento semejante, deben enturbiar su decisión.

Artículo 31. Independencia. El juez debe estar libre de cualquier influencia que pueda perturbar su ánimo. A fin de asegurar independencia, debe:

- a) Evitar toda subordinación de criterio;
- b) entablar toda relación que se derive estrictamente de su función por el órgano correspondiente y por escrito; y,
- c) luchar por la efectiva independencia del Organismo Judicial, para resguardar el estado de derecho.

Artículo 32. Estudio. El juez debe cultivar el estudio del Derecho y de las ciencias afines para interpretar correctamente la ley, y para que su aplicación conlleve siempre la obtención de la justicia.

## Formulas ecuánimes

Ecuánime, se puede aplicar a una persona que actúa con imparcialidad sin dar preferencia a ninguna de las partes involucradas en un asunto, si hablamos de jueces se debe dejar con claridad que debe ser una persona ecuánime, y si hablamos de ecuánime como una opinión, se entiende como un criterio personal sin mezclar sentimientos o intereses de la persona quien dará la opinión o formulara un juicio.

Guillermo Cabanellas no da un término de ecuánime pero dice de:

Ecuanimidad: igualdad y constancia de ánimo, imparcialidad, ecuánime.

La Real Academia española lo define así; “Ecuánime: Del latín *aequanĩmis*, ecuánime es un adjetivo que permite nombrar a aquel que tiene ecuanimidad. Este término, por su parte, hace referencia a la imparcialidad de juicio y a la igualdad y constancia de ánimo” (2008: 503).

Vemos que ecuánime es sinónimo de justicia, equidad, igualdad, sin mezclar sentimientos o intereses en un asunto, litigio o decisión tomando en cuenta el conocimiento de lo legal y lo ilegal, lo justo y lo injusto, si en la conciliación el momento indicando para darse dentro del juicio ordinario laboral es después de contestada la demanda, es porque en ese momento el juez tiene un conocimiento de la postura de ambas

partes y se ha podido centrar en la pretensiones de los dos y tomar un criterio amplio, para proponer formulas ecuánimes.

En la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, en su artículo 340 establece que el juez procurara avenir a las partes, por lo que definimos lo que es avenencia según Guillermo Cabanellas:

Avenencia: el convenio, concierto, conformidad y unión que reina entre varios sobre una cosa, y especialmente el mutuo consentimiento de las partes cuando, para evitar pleitos, se conforman al dictamen de árbitros o amigables componedores; y también cuando transigen por si mismo sobre el punto litigioso por la mutua sección o dación de alguna cosa. (2001: 40)

Así también define Guillermo Cabanellas: “Avenimiento: acción y efecto de avenir o avenirse, conciliación, mediación, transacción” (2001: 40).

Defino entonces a formulas ecuánimes como, medios de resolver una diferencia, de forma justa, equitativa, apegada a derecho sin la intervención de intereses y sentimientos.

## **Casos de Juicio Ordinario Laboral, que han finalizado mediante una conciliación**

Juicio Ordinario Laboral Número 39-2013. Oficial 4to. Notificador 2

En este juicio, la parte actora inicio el juicio por despido directo e injustificado, devengando un salario de mil doscientos quetzales exactos, queriendo hacer el valer el derecho de sus prestaciones laborales de: indemnización, aguinaldo para los trabajadores del sector privado,

bonificación anual para los trabajadores del sector privado, bonificación e incentivo a razón de doscientos quetzales mensuales por el periodo de tres años y siete meses, reajuste salarial, por un periodo de tres años y siete meses.

El Juzgado de Trabajo y Previsión Social del municipio de Malacatán departamento de San Marcos admitió para su trámite la demanda presentada por el actor, emplazo a las partes y dios intervención a la inspectoría de trabajo de la delegación departamental de San Marcos, señalo día y hora para la primera comparecencia de las partes a la audiencia de Juicio Oral, previéndolas de comparecer con sus respectivos medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo.

A la audiencia compareció el actor acompañado de su procurador, y el demandado acompañado de su abogado defensor, no hubo modificación de la demanda y la parte demandad, contesta la demanda en sentido negativo argumentando que él tiene recibos de pagos efectuados a la parte actora.

Llegado el momento de la conciliación el juez procuro avenir a las partes proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación, la parte demanda hace saber que es su deseo hacerle efectivo el pago de siete mil quetzales

en siete amortizaciones de mil quetzales cada una, pagaderos los primeros tres días de cada mes, depositándolo en una cuenta bancaria, y que de no cumplir con dicho pago que el acta de junta conciliatoria sirva como título ejecutivo. La parte actora acepta la propuesta del demandado y el juez da la aprobación del convenio finalizando así el juicio ordinario.

Analizando el Juicio Ordinario Laboral Número 39-2013, se puede ver, con claridad que es la parte actora, en este caso el trabajador, quien renuncia a parte de sus prestaciones laborales, termina siendo una conciliación favorable al patrono, al no hacer efectivo el pago completo de lo reclamado y que por derecho le correspondía pagar. No hubo arbitrariedad, en el sentido que el convenio fue ecuánime, para ambas partes.

Juicio Ordinario Laboral Número 50-2013. Oficial 2do. Notificador 2

En este juicio la parte actora inicia el juicio ordinario laboral por despido directo e injustificado tuvo una relación laboral del veintidós de agosto del año dos mil doce al veintidós de agosto del año dos mil trece, por lo pretendía que se le hiciera efectivo el pago de indemnización por todo el tiempo laborado aguinaldo para los trabajadores del sector privado, bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, y vacaciones por todo el tiempo de la relación laboral, salario retenido de siete días laborados, equivalente a cuatrocientos noventa y nueve quetzales

con treinta y un centavos, reajuste salarial comprendidos del mes de enero a agosto del año dos mil trece, pago de salarios a título de daños y perjuicios, el órgano jurisdiccional después de haber subsanado la parte actora los errores en la demandad de haber declaro con lugar la demanda, , y señalo día y hora para la primera comparecencia de las partes a la audiencia de Juicio Oral, previéndolas de comparecer con sus respectivos medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo.

A la audiencia compareció el actor acompañado de su procuradora, la parte demandada se hizo presente a través de su mandatario especial judicial, al llegar a la etapa de la conciliación, las partes hacen saber que han llegado a un acuerdo ya que la parte demandada le girado un cheque con la cantidad de tres mil siento trece quetzales con sesenta y ocho centavos a nombre del actor, por lo que solicitan que se apruebe el presente convenio y que a la vez el convenio sirva como finiquito a favor de la entidad demandada, el juez, aprueba el convenio, y ordena el archivo del juicio ordinario laboral.

En este juicio vemos, como el patrono actuando mediante su representante legal, procura una conciliación dentro del Juicio Ordinario Laboral Número 50-2013, para dar por finalizado el juicio, aunque no le hace

efectiva la cantidad total, le garantiza el pago de un porcentaje de las prestaciones reclamadas, aprobando el juez en este caso el convenio a petición de las partes, sin caer en una arbitrariedad.

## **Conclusiones**

Podemos Determinar que en los Juicios Ordinarios Laborales, tramitados en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social municipio de Malacatán departamento de San Marcos, que han finalizado en conciliación, no se da la arbitrariedad, toda vez que el trabajador a aceptado un convenio, favorable para él, y no perjudicial para el patrono.

Como causas, que el juez aprueba un convenio no ecuánime, podemos mencionar que se encuentran: la necesidad de las partes de no continuar un juicio tardío, la aceptación de las partes del juicio ordinario laboral, al no haber un parámetro para determinar hasta qué punto es o deja de ser ecuánime una conciliación, el juez no tendrá un límite para dejar de aprobar un convenio, ya que lo ecuánime queda en estos casos a criterio del Juez.

Al aprobar un convenio que no es ecuánime, se violan los principios, de irrenunciabilidad, toda vez que los derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes a los trabajadores, son irrenunciables, así también se viola el principio tutelar de los trabajadores, toda vez que el convenio lejos de proteger al trabajador, lo estaría perjudicando económicamente, también se violaría la imparcialidad del Juez ya que estaría velando el interés de una sola de las partes del juicio.



## Referencias

Cabanellas, G. (2001). “*Diccionario jurídico elemental*”. España: Editorial Heliasta.

Chicas Hernández, Raúl Antonio (2009) *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, novena edición, Guatemala: Litografía Orión.

Fernández Molina Luis (2007). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Edición Inversiones Educativas IUS-ediciones.

Franco, C. (2007). “*Derecho Sustantivo Individual de Trabajo*” Segunda Edición. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco, C. (2007). “*Manual de Derecho Procesal De Trabajo.*” Tomo I. Segunda Edición. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

López, M. (1984). “*Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*”. Guatemala. Editorial Universitaria.

Pla, A. (1988). “*Principios del Derecho de Trabajo*”. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.

Real Academia de la Lengua. (2008). “*Diccionario de la Real Academia Española*”. Madrid, España, Editorial Spasa.

Sacalxot , C. (2011). “*Lecciones del Derecho Procesal Individual del Trabajo*”. Guatemala: imprenta y litografía los altos.

Océano, (2001). “*Diccionario enciclopédico*”. Argentina: mmi océano grupo Editorial, S,A, Corte de Constitucionalidad, Gaceta, Número 32, expediente número 468-93, pagina número 143, sentencia número 06-05-94.

## **Legislación**

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985) Asamblea Nacional Constituyente.

Código de Trabajo Decreto número 1441. (1961). Del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Organismo Judicial, Decreto 2-89.

Código de Ética Profesional Decreto 62-91, del Congreso de la República.