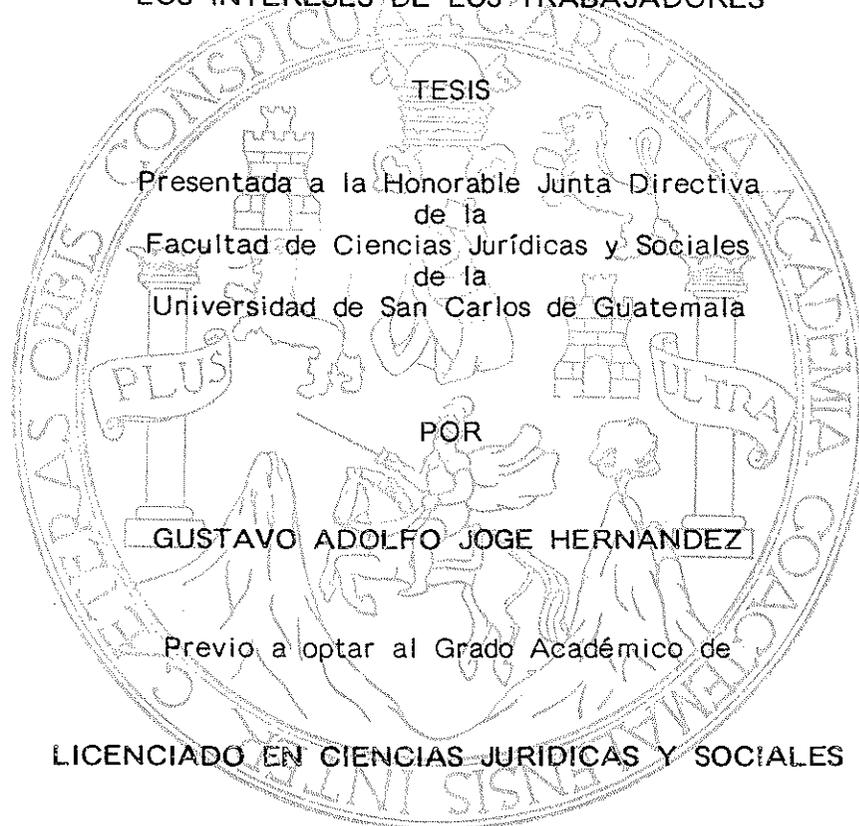


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LA FALTA DE FISCALIZACION DE LOS
DESISTIMIENTOS PRESENTADOS EN LOS JUICIOS
ORDINARIOS LABORALES PUEDE LESIONAR
LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES



TESIS

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

POR

GUSTAVO ADOLFO JOGE HERNANDEZ

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1996

34
(3132)
C. 4

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE	Lic. Javier Román Hinestroza López
VOCAL	Lic. César Landelino Franco López
SECRETARIO	Lic. Cipriano Arnulfo Alarcón Miranda

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
VOCAL	Licda. Elizabeth García Escobar
SECRETARIO	Lic. Juan Carlos López Pacheco

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



R LANDELINO FRANCO LOPEZ

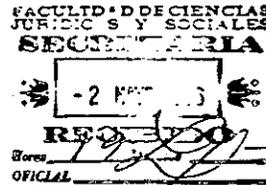
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



1106-96

Guatemala, 18 de abril de 1996.

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Señor Decano:

En cumplimiento de la providencia de fecha 5 de septiembre del año recién pasado, se permito comunicarle en mi calidad de Asesor de Tesis en el trabajo intitulado: "LA FALTA DE FISCALIZACION DE LOS DESISTIMIENTOS PRESENTADOS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PUEDE LESIONAR LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES", que presentara el Bachiller GUSTAVO ADOLFO JOGE HERNANDEZ, lo siguiente:

El trabajo se desarrolla en cinco capítulos en los cuales se hace una relación histórica de las instituciones principales del tema, así como un enfoque sobre la problemática que se afronta todos los días en los Tribunales de Trabajo y Previsión, con relación al trámite procedimental de la figura del desistimiento.

En ese orden debo agregar que dicho trabajo cumple con los requisitos que el reglamento de la materia exige y por lo tanto considero que puede discutirse en Examen Público de Tesis, previo a optar a los títulos de Abogado y Notario y al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, de esta máxima casa de estudios, salvo mejor criterio del señor Revisor.

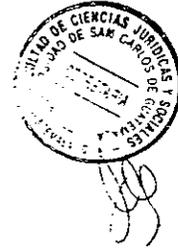
Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor,

R. Landelino Franco Lopez
ABOGADO Y NOTARIO

1900 DE SAN CARLOS
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, 6 de mayo de mil novecientos noventa y seis. -

Atentamente, pase al Lic. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, pa-
ra que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller
GUSTAVO ADOLFO JOGE HERNANDEZ y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.-----

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]


alhj.



[Faint text]



1391-96

Guatemala, 19 de mayo de 1955

SEÑOR LICENCIADO
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

30 MAYO 1955
RECIBIDO
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller GUSTAVO ADOLFO JOGE HERNANDEZ, el cual se titula " LA FALTA DE FISCALIZACION DE LOS DESISTIMIENTOS PRESENTADOS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PUEDE LESIGNAR LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES"

El tema tratado por el estudiante Jorge Hernández es de suma importancia dentro del Derecho del Trabajo, pues todos los días en los tribunales o fuera de ellos se presentan situaciones, en las que los trabajadores arriban a arreglos con los patronos, presentando luego los desistimientos de los juicios que ya estuvieren planteados; tal como lo hace ver el autor del trabajo, en la mayoría de casos los arreglos que preceden a los desistimientos son lesivos para los trabajadores, contraviniendo el principio de garantías mínimas calcedo en el cuarto considerando del Código de Trabajo vigente, por lo que si se hace necesario establecer algún sistema de fiscalización dentro de los procesos en estos casos tal como lo propone el Bachiller Jorge.

En cuanto al desarrollo del trabajo, el autor utiliza la bibliografía recomendable para el estudio del mismo, la cual cita a lo largo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que opino: que si llena los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios superiores, para esta clase de trabajos y puede servir de base para el exámen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales de Abogado y notario.





Sin otro particular, se suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TUJO CASTILLO LUTIN.
REVISOR.

Lic. Marco Tujó Castillo Lutín
Abogado y Notario

BO. DE SAN CARLOS
GUATEMALA



19 DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Avenida 12
de, Guatemala



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, junio 5 de mil novecientos noventa y seis. ---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del Trabajo de Tesis del Bachiller GUSTAVO ADOLFO
JOGE HERNANDEZ intitulado "LA FALTA DE FISCALIZACION --
DE LOS DESISTIMIENTOS PRESENTADOS EN LOS JUICIOS ORDINA --
RIOS LABORALES PUEDE LESIONAR LOS INTERESES DE LOS TRABA --
JADORES". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico
Profesional y Público de Tesis. -----

[Handwritten signature]



alhj.

ACTO QUE DEDICO

Nuestro Señor Jesucristo, Supremo Creador que con su divina luz iluminó
i sendero.

mis Padres:

Paulina Hernández Yaguas

Isaias Joge Rucal

mis Hermanos:

Juan Alfredo, Oscar Alfonso, Pedro Angel,

Zoila Luz y Jhon Fausto (Q.E.P.D.)

mis Abuelos:

Ines Rucal y Valentín Joge (Q.E.P.D.)

Crecencia Yaguas y Pedro Hernández

mi Sobrino

mi Cuñada

mis Tíos en general

mis Primos

mis amigos

la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos
: Guatemala.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
1.1. Etimología del vocablo conflictos laborales	1
1.2. Concepto	2
1.3. Características de los conflictos laborales	3
1.4. Naturaleza Jurídica de los conflictos laborales	4
1.5. Clasificación de los conflictos laborales	5
1.5.1. Entre trabajadores y patronos	6
1.5.2. Intersindicales	6
1.5.3. Entre un sindicato obrero y sus agremiados	6
1.5.4. Individuales y colectivos	7
1.5.5. Interés y de derecho	8
1.6. Formas de inicio de un juicio ordinario laboral	8
1.6.1. Demanda	9
1.6.2. Audiencia	10
CAPITULO II	
FORMAS DE TERMINACION DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL	
2.1. Concepto	13
2.2. Clases de terminación del juicio ordinario laboral	13
2.2.1. Normales	13



	Página
Sentencia	
2.2.2. Anormales	13
Conciliación	
Desistimiento	
2.3. De las formas de terminar el Juicio Ordinario Laboral en particular	14
2.3.1. Sentencia	14
2.3.2. Conciliación	15
2.3.3. Desistimiento	16
2.4. Momento de presentación en la forma anormal de terminar el Juicio Laboral.	17
2.4.1. La Conciliación	17
2.4.1.1. Judicial	18
2.4.1.2. Extrajudicial	18
2.4.2. Desistimiento	18
2.5. Efectos	19
2.6. Características	19
2.7. Definiciones	19

CAPITULO III

LA CONCILIACION

3.1. Como Acto Independiente del Desistimiento	21
3.2. Como Acto que precede al Desistimiento	21

CAPITULO IV

DERECHOS IRRENUNCIABLES

4.1. Concepto	23
4.2. Características	23

	Página
.3. Finalidad	23
.4. Regulación Legal	25
.5. Definición de Derechos Irrenunciables	27
.6. Comentarios Finales	28

CAPITULO V

EL DESISTIMIENTO Y SU FALTA DE FISCALIZACION POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

5.1. Formalidades legales exigidas al desistimiento	29
5.2. Efectos	31
5.3. La fiscalización y la importancia en el desistimiento	31
5.4. La fiscalización del desistimiento como efecto tutelar del derecho del trabajador	32
5.5. Ventajas de la fiscalización de los desistimientos de los trabajadores	33
5.6. Necesidad de implementar normas que regulen el desistimiento laboral	34

CAPITULO VI

ENCUESTAS

6.1. Presentación	35
6.2. Muestreo sobre encuesta	40
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA	53

INTRODUCCION

El presente trabajo, además de llenar un requisito académico, pretende dar a conocer, cómo la falta de fiscalización de los desistimientos del trabajador en los juicios ordinarios laborales puede lesionar los intereses de los trabajadores.

El desarrollo del tema a tratar, surge a consecuencia de que en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se da una práctica cotidiana, cómo es que los juicios que se tramitan, especialmente de naturaleza individual, terminan por la presentación de un memorial que contiene el desistimiento del juicio, sin mayores exigencias. Por lo que en tal virtud de tal situación, surge la interrogante, ¿será que los desistimientos aprobados sin mayor formalidad o interés, atentan contra los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social?, y con el objeto de responder a tal interrogante, surge la necesidad de investigar el tema, pues en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social solamente se califican los requisitos formales de los desistimientos, pero en cuanto al fondo del asunto no se indaga o investiga, puesto que en el ramo laboral la autonomía de la voluntad está limitada, tal como lo establece el cuarto considerando del Código de Trabajo relacionado con las características ideológicas, por lo que resolver el escrito de desistimiento conforme las normas del Código Procesal Civil y Mercantil atenta contra el principio de tutelaridad de las normas de trabajo y especialmente en la Constitución Política de la República en el artículo 103.

Por lo que en vista de tal situación, y teniendo que en la relación laboral las partes no se encuentran en igualdad de circunstancias, ya que uno de ellos (trabajador) sólo es dueño de su fuerza de trabajo, y por la otra está el patrono dueño de los medios de producción, por lo que la aprobación del

desistimiento del trabajador necesita de un control o fiscalización sobre su origen, ya que puede contener renuncias a derechos de categoría irrenunciables e incluso no existir pago. Y con el objeto de exponer el inevitable efecto perjudicial que contra el trabajador produce resolver dicho acto conforme los artículos 581, 582, 585 y 586 del Código Procesal Civil y Mercantil aplicados supletoriamente de conformidad con el artículo 326 del Código de Trabajo, situación que nos promueve el interés en tratar el origen y consecuencias que sobre los derechos del trabajador produce la falta de fiscalización de los desistimientos y, así exponer nuestro criterio al respecto, por lo que el presente trabajo no pretende ser imperativo, sino sólo exponer las consecuencias negativas con base en un análisis crítico y provocar la atención de las personas versadas en la materia, para impulsar reformas a respecto, y que en un futuro, el Código de Trabajo cuente con sus propias normas sobre el desistimiento, que beneficien el cumplimiento de la tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

El presente trabajo se divide en varios capítulos, los primeros cuatro tratan aspectos teóricos y el capítulo quinto trata el tema en forma profunda y, el sexto se refiere al trabajo de campo especialmente realizadas en jueces de trabajo, abogados oficiales y finalmente se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

Por lo que en espera de que el presente trabajo de tesis ayude a conocimiento del problema planteado y especialmente para los trabajadores del sector privado y así también para los futuros jueces de trabajo, se somete a usted estimado lector.

EL AUTOR

CAPITULO I

1.1. ETIMOLOGIA DEL VOCABLO CONFLICTO LABORAL

Al iniciar el tema de los conflictos de trabajo, como uno de los capítulos, de la presente investigación, es necesario hacer una breve relación a los antecedentes de la voz conflictos.

La voz conflicto se utiliza en el derecho para designar o tratar posiciones antagónicas, contrarias, litigiosas entre partes opuestas.

Etimológicamente, la voz conflicto, se deriva del latín CONFLICTUS que a su vez tiene su origen en configere que implica combatir, luchar.

Este término conflicto es más frecuentemente utilizado en lo laboral ya que se escucha hablar de conflicto para un problema planteado entre trabajadores y patrono(s).

En la doctrina se dan como sinónimos los términos de conflictos y controversias, entendiéndose por controversia la discusión larga o minuciosa entre dos o más personas, aún cuando en el lenguaje jurídico controversia será sinónimo de discusión entre partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como el derecho aplicable a aquéllos.

Carneiutti, citado por Guillermo Cabanellas afirma que la palabra controversia la utiliza para designar "cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo, en contraste con el interés de otro, y de allí donde éste se oponga mediante la lesión interés o mediante la contestación de lo pretendido, no hay acuerdo, concordancia, ni satisfacción

de pretensiones entre trabajador y patronos en sentido general".¹

1.2. CONCEPTO

Antes de tratar el concepto de lo que entendemos por conflictos laborales, lo enfocaré en su carácter general, ya que posteriormente trataré las diferentes clasificaciones que se tienen al respecto, según tratadistas del ramo laboral.

Para el tratadista Mario de la Cueva, citado por M. Arnoldo Johnston Sánchez, por conflicto de trabajo se entiende "las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."²

El tratadista Krotoschin, citado por Guillermo Cabanellas afirma que entiende por conflicto de trabajo, en sentido amplio "las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral."³

Para Guillermo Cabanellas, el cual sostiene que conflicto de trabajo es "todo aquel procedente de la prestación de los servicios retribuidos por el patrono al trabajador, es derivado de las actividades laborales".⁴

De los conceptos anteriores, considero que el más apegado a nuestro medio, es el sostenido por el tratadista Mario de la Cueva, ya que es el que abarca todas las controversias que surgen con motivo del trabajo.

Asimismo que entiendo que un conflicto nace no sólo por la formación, modificación, extinción de las relaciones de trabajo, sino que también por

-
1. Guillermo Cabanellas, Conflictos Laborales, Buenos Aires, Argentina, Edit. Bibliográfica Omeba, 1996, Pág. 44.
 2. Mario Arnoldo Johnston Sanches, (Tesis de Abogado y Notario), "Los Conflictos de Trabajo", Guatemala 1951, Pág. 10.
 3. Guillermo Cabanellas, Conflictos Laborales, Buenos Aires, Argentina. Edit. Bibliográfica Omeba. 1966. Pág. 50.
 4. íbidem. Pág. 50.

incumplimiento de derechos adquiridos.

1.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Cuando trato las características de los conflictos de trabajo, es en relación a las notas diferenciales que hacen que una cosa sea distinta a las demás, que le dan cierta particularidad, y teniendo que para los conflictos laborales, son aquellas notas que lo hacen distinto de los otros conflictos o controversias de las demás ramas del derecho; entre las características más importantes están las siguientes; tratadas desde dos puntos de vista, EXTRINSECO E INTRINSECO:

INTRINSECO:

a) "Por el objeto de su divergencia y aspecto jurídico; en éstos, el objeto del conflicto no gira como el Derecho Civil en lo que se refiere a las obligaciones sobre cosas que están en el comercio de los hombres, que giran en torno a una actividad de trabajo, de esencia humana y que excluye todo enfoque mercantil".⁵ En realidad el conflicto de trabajo no surge por discordias patrimoniales, sino sobre la prestación del trabajo característica principal del mismo.

b) La despersonalización de las partes: esta característica surge de otro aspecto importante y que es la presencia del trabajo y del capital como las dos potencias de la lucha de clases, esto no quiere decir que las personas dejen de ser sujetos de la relación jurídica, sino que en ella sólo participan personas que las ligan relaciones de naturaleza laboral, originadas por el trabajo."⁶

De lo anterior se tiene que las partes que intervienen no son cualquier

5. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. 1984, Pág. 522.

6. Ibidem, Pág. 522.

persona, tienen que ser trabajadores y patronos, por lo que dichas partes tienen una naturaleza especial.

EXTRINSECO:

En estos tenemos, especialmente cuando surgen conflictos colectivos y, es la TRASCENDENCIA O REPERCUSION, que generan en la vida social tales como, suspensión de labores, de la producción o de los servicios que presta la empresa por lo que no afecta un interés particular, sino que a la colectividad social".⁷ Por lo que al surgir un conflicto entre un trabajador y un patrono a nivel individual, éste no importa a la sociedad. En realidad esto tiene que ser así, ya que las mayores victorias que han logrado los trabajadores en los conflictos y especialmente en los colectivos han sido a través de las medidas de hecho, al suspender los servicios que prestan, afectando a las personas que utilizan el servicio, logrando así la satisfacción de sus pretensiones.

1.4. NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Al tratar el tema de los conflictos laborales, es necesario enfocar su naturaleza jurídica, para lo cual expongo algunos puntos de vista; entre los más importantes está el sostenido por varios autores del derecho del trabajo y quienes sostienen que los conflictos laborales son de naturaleza pública, en virtud de que en su desenvolvimiento interviene el estado; otros sostienen que son de naturaleza privada, pues los conflictos surgen entre trabajadores y patronos, sin que el Estado intervenga en regular dicha relación laboral. Sin embargo ninguna de las dos tesis logra determinar la naturaleza de los conflictos, surgiendo entonces otra corriente llamada intermedia y ésta los ubica entre las dos corrientes, al indicar que si bien es cierto que las relaciones nacen de un contrato de trabajo entre un trabajador y patrono, el estado siempre tiene obligación de regular dicha relación.

7 Ibidem, Pág. 523.

Existen otras posiciones que tratan de determinar la naturaleza jurídica de los conflictos, pero teniendo como base las dos clasificaciones más importantes de los conflictos (individuales y colectivos).

Mario de la Cueva, citando la doctrina alemana señala que "los conflictos individuales son de naturaleza JURIDICA, ya que en los mismos hay interpretación, aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga o no su fuente en una prescripción de la ley o de una disposición de un contrato individual o colectivo y cuya decisión corresponderá a un juez de trabajo."⁸

En nuestro caso si debe estar basado en ley, la aplicación o interpretación del contrato independientemente de que sea escrito o verbal. Y asimismo el citado tratadista sostiene que "los conflictos colectivos son de naturaleza ECONOMICA O DE INTERES, ya que en ellos la situación no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en ley o en contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo."⁹

De lo anterior tenemos que la naturaleza jurídica de los conflictos es económica jurídica, ya que todo conflicto está basado en ley, pues éste señala el procedimiento y consideraciones mínimas que debe contener, y asimismo que todo conflicto de trabajo tiene además del aspecto jurídico otro, importante como lo es el económico traducida la misma en la satisfacción de sus pretensiones reclamadas pues los derechos existentes en la ley o contratos, pactos, si no se transforman en realidad económica, no le importan al trabajador.

1.5 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Cuando me refiero a la clasificación de los conflictos laborales, lo

8. Ibidem, Pág. 519.

9. Ibidem, Pág. 519

expondré según las clasificaciones más importantes y que más se adaptan a nuestro medio. Los trabajadores pueden actuar de diversas formas, por lo que dar una clasificación completa es difícil pero se tratarán las importantes según mi criterio.

Entre las clasificaciones más importantes tenemos:

Para el tratadista Mario de la Cueva y quien hace la siguiente clasificación.

1.5.1. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS

Que son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o sindicatos de obreros a un patrono(s).

1.5.2. CONFLICTOS INTERSINDICALES

Que son los que provocan entre sindicatos de trabajadores, en donde no intervienen patronos.

1.5.3. CONFLICTO ENTRE UN SINDICATO OBRERO Y SUS AGREMIADOS

Aquí resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de antigüedad y preferencia, si el trabajador reclama violación de forma o de fondo; así como ejemplo si la expulsión no se fundó en una causa prevista expresamente en los estatutos o bien si al proponer el sindicato a una persona que deba ocupar un puesto y que no haya observado las prescripciones establecidas para ocuparlo.

1.5.3.1. CONFLICTO ENTRE TRABAJADORES

Surgen entre trabajadores, como la pugna por derechos escalafonarios.

1.5.3.2. CONFLICTO ENTRE PATRONOS

"Estos conflictos son los que se dan entre patronos, pero éstos son escasos, debido a que difícilmente los patronos se organicen en sindicatos, para defender sus intereses comunes".¹⁰

De los conflictos antes tratados, la que más interesa en nuestro medio, es la de los conflictos entre patronos y trabajadores y asimismo Mario de la Cueva citado por M. Arnoldo Johnston Sanches señala que "los conflictos obrero patronales, constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo, porque todo el derecho de trabajo gira alrededor o sobre la base del TRABAJO y las demás clasificaciones son accesorias".¹¹ En realidad lo expuesto por el autor citado tiene su fundamento en la realidad social, pues a la sociedad le interesan los conflictos que se dan entre trabajadores y patronos y no conflictos surgidos entre trabajadores o patronos entre sí.

1.5.4. Los conflictos obrero patronales, se dividen a su vez en conflictos INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, también en COLECTIVOS Y JURIDICOS.

Los Individuales: son aquéllos que se dan entre trabajador o trabajadores y un patrono.

Colectivos: son aquéllos que se dan entre trabajadores coaligados o sindicalizados con un patrono o patronos.

Algunos tratadistas critican la definición de los conflictos individuales, al afirmar que los mismos no son netamente individuales, ya que participan en no pocas ocasiones varios trabajadores contra el mismo patrono, y que por ello no se les puede tener como tales, en mi modesta opinión considero que los conflictos individuales independientemente de que sea uno o varios los trabajadores que demanden al patrono si no están organizados por lo menos en forma coaligada no pierden la naturaleza de individuales. Nuestro

10. Ibidem, Pág. 520.

11. Mario Arnoldo Johnston Sanches, Tesis de Abogado y Notario. Guatemala, Los Conflictos Laborales. 1951. Pág. 15.

Código de Trabajo regula en forma separada cada uno de dichos conflictos, no creando por lo tanto confusión entre ambos.

También se ha indicado que los conflictos entre patronos y trabajadores se dividen en Colectivos y Jurídicos; "siendo que los jurídicos se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente; y los colectivos los que tienden a la modificación de un estatuto jurídico de una empresa"¹², teniendo su importancia en el sentido de que son los que se desarrollan entre patronos y trabajadores.

1.5.5. Otra clasificación interesante es la de los conflictos de INTERES Y DE DERECHO; "los de derecho son los que se refieren a la aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su origen en prescripciones formales o en contrato, y los conflictos de interés, se refieren a una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo".¹³

La importancia de esta clasificación, es que en nuestro medio la fuente del ordenamiento jurídico es la ley, según el artículo segundo de la ley del Organismo Judicial, por lo que los conflictos de derecho deben estar regulados en la ley. Así tenemos que estos dos elementos se conjungan, pues no pueden haber conflictos sin dichos elementos presentes, ya que no se puede concebir que surjan conflictos en los que no esté presente el aspecto jurídico y el interés económico.

1.6 FORMAS DE INICIO DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL

Al tratar el tema de inicio del juicio ordinario laboral lo haré de la forma que más comunmente se da en nuestro medio, ya que la iniciación, puede ser de dos formas; mediante presentación de demanda escrita o verbal, pero en el presente tema a tratarse, se analizará especialmente la forma escrita,

.....
12. Ibidem, Pág. 15.

13. Ibidem, Pág. 16.

por demanda presentada ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, pero antes es conveniente definir algunos términos.

1.6.1 DEMANDA

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales afirma que demanda es "el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante, el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocando el derecho que la fundamenta y la petición clara de lo que se pide".¹⁴

Lo anterior fundamenta que la demanda es el escrito con que se da inicio a un proceso, con la salvedad de que en las demandas presentadas ante los juzgados de trabajo no rige formalidad, pues no llevan fundamento de derecho, la prueba que se ofrece o presenta debe ser individualizada, especialmente en la prueba de testigos que deben ser identificados, estas son características especiales de las demandas laborales, pues ya sea que la demanda se presente por escrito o verbal debe reunir los requisitos que enumera el artículo 332 del Código de Trabajo. Así podemos afirmar, que en nuestro actual Código de Trabajo, la forma más frecuente de iniciar un juicio ordinario laboral, es a través de una demanda escrita y cumplir con lo preceptuado en el artículo 332 de dicho cuerpo citado.

Es necesario indicar que en los juicios de trabajo, la carga de la prueba la tiene el patrono exclusivamente en los despidos directos e injustificados, en todos los demás casos prueba el trabajador.

Asimismo podemos indicar que en las demandas laborales existe otra característica especial es que si el trabajador no puede o no sabe firmar tiene que poner la impresión digital de su dedo pulgar de su mano derecha, y además que no llevan auxilio de abogado, estas situaciones se deben a que

14. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires, Argentina. Edit. Heliasta. 1978, Pág. 221.

en lo laboral impera la poca formalidad en las diligencias de las actuaciones de las partes, teniendo en consideración que aquí en el caso de que el escrito no contenga los requisitos exigidos, el juez no debe rechazarlo, sino que de oficio debe ordenar al actor que subsane la omisión para darle trámite. Cuando la demanda se presente en forma verbal debe contener los mismos requisitos de la escrita, ya que el juez levanta acta debiendo cumplir con las exigencias legales, para evitarse impugnaciones posteriores.

1.6.2. AUDIENCIA

Para Manuel Ossorio, en su diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, afirma que "audiencia es la ocasión para aducir razones o pruebas que aduce el interesado en juicio o en un expediente. Asimismo como las diligencias que se practican ante el juez o tribunal principalmente para probar o alegar".¹⁵

Ya se indicó, las dos formas de iniciar un juicio ordinario laboral y asimismo que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales se le da trámite y se señalará por lo tanto día y hora para el Juicio Oral, según el artículo 335 del Código de Trabajo, señalando que el juez prevendrá a las partes a presentarse con sus pruebas a efecto de que las rinda en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo, sin más citarle ni oírle. De lo anterior tenemos que una de las fases más importantes en el Juicio Ordinario Laboral, es la audiencia, en vista de que en ella se reciben las pruebas, se escuchan a las partes, se interponen excepciones, se les aviene, en otras palabras se produce el contacto directo entre los litigantes.

La fase de la audiencia, se diferencia de la presentación de la demanda en que la demanda es la forma de iniciar la formación de un expediente que contiene el proceso, pero la audiencia se caracteriza porque en ella se desarrolla el juicio en toda su plenitud, especialmente la primera audiencia.

15. Ibidem, Pág. 74.

En Guatemala, en no pocos casos se ha dado en la práctica que los juicios laborales no llegan a desarrollarse y finalizar en la audiencia primera o las subsiguientes, ya que terminan algunos con la presentación de un escrito de desistimiento del juicio antes de llegar a la audiencia, ya sea por haber conciliado extrajudicialmente si fuere antes, o bien llegan a audiencia y no concilian, desistiendo después. Por lo anterior considero que el juicio ordinario se desarrolla en la audiencia respectiva etc.

CAPITULO II

FORMA DE TERMINACION DE UN JUICIO ORDINARIO LABORAL

2.1. CONCEPTO:

Al tratar el tema de las formas de terminar el Juicio Ordinario Laboral, es necesario plantear un concepto de lo que se entiende. Terminar el Juicio Ordinario significa su finalización por cualquiera de las formas que determina la ley sea por haberse dado una renuncia, desistimiento, conciliación (judicial o extrajudicial) o sentencia, que le ponen fin al juicio. Según el Diccionario de la Real Academia Española, terminar significa: poner fin, acabar algo, es decir en el presente caso, es de cómo termina el juicio a partir de su planteamiento ante el juzgado de trabajo, o sea que finaliza por el acaecimiento de determinados actos realizados por trabajadores o patronos ejecutados desde la presentación de la demanda y su admisión hasta la sentencia.

2.2. CLASES DE TERMINACION DEL JUICIO ORDINARIO INDIVIDUAL

La terminación del Juicio Ordinario Individual Laboral, puede ser de varias formas, según los hechos que hayan acaecido durante el trámite y resolviéndose por aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil para el caso especial del desistimiento y no para los demás casos, las cuales se analizan a continuación:

2.2.1. Normales

La Sentencia.

2.2.2. Anormales

La Conciliación, El Desistimiento.

Al analizar las formas de terminar un juicio, normalmente, significa que se llegó a sentencia que necesariamente le pone fin.

Y como forma anormal o excepcional de terminarlo, se refiere a que el juicio terminó en forma distinta de la sentencia, pudiendo ser por conciliación o desistimiento, las cuales formas tratare en particular a continuación.

2.3. DE LAS FORMAS DE TERMINAR EL JUICIO ORDINARIO EN PARTICULAR

Normal:

2.3.1. La Sentencia, "es aquel acto del órgano jurisdiccional, en que éste emite su juicio sobre la conformidad o inconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y en consecuencia actúa o se niega a actuar dicha pretensión".¹

Sentencia es "acto con el cual el juez cumple la obligación derivada de la demanda judicial".²

De lo escrito, la sentencia es en general, la resolución que dicta el Juez de Trabajo en la que acogiendo o rechazando la demanda del actor afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de la ley y que le garantiza un bien. Y asimismo según la ley del Organismo Judicial señala en su artículo 141 que la sentencia es la resolución que decide el asunto principal después de agotado los trámites del proceso.

Para el Juicio Ordinario Laboral, la sentencia es el modo normal de finalizar el juicio, luego de realizados todos los actos o diligencias ordenadas por el Código de Trabajo, especialmente las audiencias, sin que se haya realizado algún acto que pueda terminarlo.

1. Valle Campos de Fernández, María Aerenem. Tesis de Abogado y Notario. Acontecimientos que Inciden en la Sucesión Procesal Dentro del Juicio Ordinario Individual. 1981. Guatemala. USAC. Pág. 45.

2. Ibidem. Pág. 45.

3.2. FORMAS DE TERMINAR EL JUICIO EN FORMA EXCEPCIONAL O ANORMAL.

ANORMAL:

La Conciliación: Es otra forma de finalización del Juicio Ordinario laboral, regulándose en el artículo 340 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, el cual establece que contestada la demanda y la reconvencción en el caso, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas concuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos, y disposiciones aplicables; esta fase se da en virtud de que el juez de acuerdo a las facultades con que está investido, una vez fijados los hechos del juicio, tratará de provocar un acuerdo entre las partes.

El tratadista Lic. Mario López Larrave, afirma que en "la conciliación debe predominar un enfoque realista y equitativo y sobre todo concuánime de las reclamaciones objeto de litigio y sobre un examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, y en todo caso el juez debe actuar como árbitro, ya que en no pocas ocasiones se ve que ante el juzgado de trabajo se presentan demandas desproporcionadas a la realidad y piden exageradamente prestaciones en comparación a las que efectivamente se tienen".³

Pero esta situación afirmada por el Lic. López Larrave, se da, en vista de que es mejor pedir más si hay derecho, para el caso de que se llegue a conciliar en el juicio, pues en una conciliación el patrono satisface la retención del trabajador sólo en cierto porcentaje.

Pero el juez en sentencia deberá ser justo y equitativo en su resolución respecto a las prestaciones reclamadas, ya que tampoco puede condenar al patrono a cosas que no sean congruentes y/o reales en la relación de trabajo, 364 Código de Trabajo.

1. López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Universitaria. 1984. Pág. 94.

Sin embargo para que la conciliación sea una forma de finalizar el juicio es necesario que la conciliación entre las partes sea total, pues si la conciliación laboral fuere parcial, el juicio siempre continuará sobre las pretensiones no satisfechas, según el artículo 341 del Código de Trabajo

2.3.3. EL DESISTIMIENTO

El desistimiento es una de las formas anormales de terminar el juicio dándose cuando extrajudicialmente se ha conciliado sobre las pretensiones de una demanda o simplemente cuando la parte actora decide no proseguir el juicio.

"El desistimiento es la declaración por la que el actor anuncia su voluntad de abandonar su pretensión. La renuncia tiene por objeto en este caso la pretensión procesal y no el derecho alegado como fundamento; el demandante abandona o desiste del proceso pero no abandona el ejercicio de los derechos que puedan corresponderle".⁴

De conformidad con lo anterior el desistimiento del juicio hay una declaración de voluntad que desiste del proceso, ya que no quiere continuar pero no hay un abandono de la acción, pues no se deja el juicio a merced del tiempo sin promover diligencias, si no que se expresa la voluntad de finalizar el juicio.

Ahora bien el desistimiento generalmente es por conciliación extrajudicial pero en realidad puede darse aún sin pago, en el cual se desiste por causas como las siguientes; el juicio se vuelve largo, se pierde confianza en la imparcialidad del juzgador, llega el hambre o bien encuentra otro trabajo que le impide proseguir, decidiendo al final terminar el juicio por dicha actitud

"En el derecho laboral la persona que desiste de un juicio queda imposibilitado para renovar el proceso en el futuro por la misma causa y supone la renuncia expresa del derecho respectivo".⁵

4. Valle Campos de Fernández, María Arelene. Tesis de Abogado y Notario. Acontecimientos que Inciden en la Sucesión Procesal Dentro del Juicio Ordinario Laboral. 1981. Guatemala USAC. Pág. 30.
5. Rueda Paiz, José Luis. Modos Excepcionales de Terminar el Juicio Civil. Tesis de Abogado y Notario. USAC. 1963. Pág. 26.

El desistimiento en lo laboral es igual que en la rama Procesal Civil y Mercantil, pudiendo ser total o parcial, y para aprobarse no es necesaria la conformidad de la otra parte, esto se observa cuando el trabajador presenta el escrito y el juez sin más trámite declara con lugar si reúne los requisitos legales se archiva, y se da por terminado el juicio.

Es necesario indicar que en virtud de que en el Código de Trabajo no contiene normas que regulen el trámite del desistimiento, y resolviéndose de conformidad con el capítulo que posee el Código Procesal Civil y Mercantil, por aplicación supletoria tal como lo especifica el artículo 326 del Código de Trabajo.

A mi criterio el escrito que contiene el desistimiento en el derecho del trabajo sólo debe ser aprobado cuando el juez tenga a la vista el convenio a que arribaron o bien que ante el propio juez el trabajador exprese las razones por lo que presentó dicho escrito, pues el derecho de trabajo es tutelar de los derechos del trabajador y aprobar el desistimiento simplemente puede lesionar los intereses del trabajador, pues puede haber infracción de garantías irrenunciables.

2.4. MOMENTO DE PRESENTACION EN LA FORMA ANORMAL DE TERMINAR

Al tratar el tema del momento de presentación, me refiero a las formas de terminar el Juicio Laboral Individual, es decir en qué momento sucede cada una y específicamente para la terminación anormal pues la normal ya se ha hecho mención anteriormente. En la forma excepcional se da antes de finalizar el juicio por sentencia, pudiendo ser por conciliación o desistimiento.

2.4.1. LA CONCILIACION

La conciliación como una de las maneras anormales de finalizar un juicio, puede presentarse a partir del momento de la presentación de la demanda ante el juzgado de trabajo y su respectiva admisión a trámite hasta antes de que se llegue a dictar sentencia; es necesario que se admita para su trámite para que forme una relación procesal, pues de lo contrario se

mantiene inmóvil y no dictándose por consiguiente la resolución que la tenga por aceptada y señale día y hora para el juicio, ya que frecuentemente se observa el señalamiento de previos y si no se evacúan no se le da trámite a la misma.

La conciliación puede ser JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL.

2.4.1.1. LA JUDICIAL: "Es la que se lleva a cabo ante los juzgados de trabajo, sucediendo después de contestada la demanda y ofrecidas las pruebas.

2.4.1.2. LA EXTRAJUDICIAL: Es aquella que se da fuera del juzgado de trabajo, pero siempre que ya se haya formado la relación procesal en cualquier estado del juicio, caracterizándose porque se da sin intervención del juez".⁶

También de la clasificación anterior, tenemos la que regula el Código de Trabajo, en su artículo 281 inciso e) que indica que la conciliación puede darse administrativamente, ante la Inspección General de Trabajo, conociéndose como CONCILIACION EXTRAJUDICIAL ADMINISTRATIVA, como se da ante órgano judicial, y esta situación tiene fundamento en que a las demandas que se presentan al juzgado de trabajo se acompaña como prueba una copia de haber agotado la vía conciliatoria administrativa, lo que significa que antes se intentó conciliar a las partes.

2.4.2. EL DESISTIMIENTO

Ya se ha afirmado que es una forma de finalizar el juicio anormalmente, pero el mismo sólo puede surgir o bien ser presentado hasta que la demanda haya sido admitida para su trámite y no se haya dictado sentencia, originándose por conciliación extrajudicial (pago extrajudicial) asimismo puede originarse por la simple voluntad del trabajador sin haber existido pago de sus reclamaciones por razones ya expuestas.

6. Ibidem. Pág. 27.

2.5. EFECTOS

Las formas de terminar un juicio de trabajo ordinario ya analizadas, producen un mismo efecto, la de poner fin al proceso, especialmente la conciliación si es total y el desistimiento total, pero en relación a la sentencia, tiene una característica especial de que termina el juicio, pero debe ser ejecutada, lo que significa que deben realizarse diligencias posteriores, hay prolongación de tiempo por lo que sus efectos no son inmediatos en el cumplimiento de prestaciones del trabajador.

2.6. CARACTERISTICAS

Las características que se dan en las formas de terminar el juicio laboral, son las siguientes:

- 1.- Se da en relaciones procesales de naturaleza especial, ya que se produce a consecuencia de un conflicto de trabajo individual.
- 2.- Debe haberse presentado la demanda ante el órgano jurisdiccional de trabajo y haberse admitido a trámite, pues de lo contrario no habría relación procesal ante dicho órgano.

2.7 DEFINICIONES

En el presente capítulo, relacionado con las formas de terminar un juicio ordinario laboral, se trató una serie de instituciones, algunas propias y otras que se aplican supletoriamente y teniendo por lo tanto una visión general del tema propongo las siguientes definiciones a continuación.

2.7.1. La conciliación laboral: Es una forma anormal de finalizar un juicio laboral, por avenimiento entre las partes contrarias sobre las prestaciones de una de ellas (trabajador) y, la conformidad de la otra (patrono) desarrollándose en interés de ambas, causando la finalización de una contienda ya iniciada ante el juzgado de trabajo, con la intervención del juez o no.

Esta definición que apporto puede que por mi escaso conocimiento al respecto no sea amplia, pero en ella abarco todo lo que entiendo por

conciliación laboral.

2.7.2. El desistimiento: Es una forma anormal de terminar el juicio ordinario laboral, constituido por un acto realizado por el trabajador ante el órgano judicial en el cual expresa su voluntad de desistir del proceso por haber recibido el pago de sus prestaciones reclamadas, antes de realizarse la primera audiencia o bien en cualquier estado de juicio, pero antes de la sentencia, causando la finalización del juicio no pudiéndose renovar posteriormente por el mismo objeto.

2.7.3. La Sentencia: Es el acto que le pone fin al proceso, en el presente caso del juicio ordinario laboral, por el desarrollo normal, y que acoge o no las reclamaciones del actor.

ante el mismo, por lo que sólo puede tener lugar "cuando exista conciliación extrajudicial de las pretensiones de la demanda o simplemente cuando la parte actora decide no proseguir el juicio laboral".¹

No siempre el desistimiento procede de un acuerdo extrajudicial ya que en nuestro medio puede desistirse sin pago, pues el escrito que contiene dicha declaración jamás es objeto de algún interés por parte del juzgado de trabajo.

De lo anterior, se comprende que dicho escrito tiene por objeto hacer saber al juzgado de trabajo, que por haberse cumplido con las pretensiones por parte del demandado se desiste del juicio, pero esta situación no causaría la finalización del juicio, ya que no existe acto que lo demuestre. De lo anterior se desprende de que para el caso de la conciliación extrajudicial, por existir demanda en el órgano jurisdiccional necesita para producir el fin del juicio ordinario laboral, una declaración posterior.

1. Valle Campos de Fernández, María Arelene. Tesis de Abogado y Notario. Acontecimientos que Inciden en la Sucesión Procesal Dentro del Juicio Ordinario Laboral. 1981. Guatemala, Pág. 30.

CAPITULO IV

DERECHOS IRRENUNCIABLES

Al iniciar la exposición del presente capítulo, es necesario indicar que el mismo lo trataré desde el punto de vista del derecho de trabajo, pues es dentro de este contexto que nos interesa.

Los derechos irrenunciables, han sido tratados por muchos autores y la mayoría llega la misma conclusión.

4.1. CONCEPTO

"Los derechos irrenunciables, son aquellos derechos de los cuales no se puede renunciar por virtud de prohibición legal una vez que se ha cumplido con los requisitos legales, constituyéndose por lo tanto en derechos adquiridos y tutelados por el derecho del trabajo".¹

El concepto anterior, es suficiente para comprender los derechos irrenunciables, y siendo sólo invariables para el trabajador debiendo estar basado en ley (Código de Trabajo) y especialmente en la Constitución Política de la República, surgiendo por lo tanto que la irrenunciabilidad de los derechos es sólo para el trabajador, y tiene un connotación de carácter constitucional tal como lo regula el artículo 106 de dicho cuerpo legal; teniendo presente que estos no pueden ser objeto de renuncia, si no que son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Los trabajadores no pueden renunciar a tales derechos, pues los mismos constituyen garantías mínimas irrenunciables, y cualquier renuncia, disminución o tergiversación es nulo de pleno derecho, por lo que en dicha situación al momento de que un trabajador contrate su trabajo, no lo puede hacer en condiciones inferiores a las mínimas que señala la ley, por lo que

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVI. Pág. 870.

sólo puede hacerlo en iguales o mejores condiciones, teniendo así que tales derechos adquiridos lo acompañan durante todo el tiempo que dure en el desempeño de su trabajo y especialmente después de concluir su contrato de trabajo o bien por despido injustificado especialmente. Así señala el Código de Trabajo en su artículo 12 al indicar que son nulos ipso jure y no obligan a sus contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que tanto la Constitución Política de la República, así como el Código de Trabajo y demás leyes de Trabajo y Previsión Social determinan para el trabajador y que por lo tanto refuerzan la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

4.2. CARACTERISTICAS

Ya se ha escrito acerca de las características, por lo que al tratar los derechos irrenunciables, especialmente en los juicios ordinarios individuales de trabajo, se hará su relación:

- 1.- La irrenunciabilidad en el derecho de trabajo es de índole sui generis o especial, pues esta tiene connotación sólo en esta rama del derecho, ya que en las demás ramas del derecho la renuncia de derechos no tienen tal importancia, situación contraria en el derecho de trabajo en la que dicha institución si es objeto de protección regida y de allí que hasta constitucionalmente se regule.
- 2.- La irrenunciabilidad; sólo se da en los conflictos de naturaleza laboral, en las demás ramas del derecho si existe la renunciabilidad, tal como lo establece el artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial el cual señala: se puede renunciar a los derechos otorgados por la ley, siempre que tal renuncia no sea contraria al interés social, al orden público o perjudicial a tercero, ni este prohibida por otras leyes.
- 3.- La irrenunciabilidad de los derechos en los contratos de trabajo sólo es para el TRABAJADOR, pues el patrono si puede renunciar.

4.3. FINALIDAD

La finalidad de la institución de la irrenunciabilidad en el derecho de

trabajo, radica en que si no estuviera regulada la misma, el trabajador sería contratado en las condiciones que quisiera el patrono, por lo que tiene su justificación en "razón de la debilidad jurídica en la que se encuentra el trabajador frente al patrono y, además acosado por la necesidad de hallar medios suficientes para proveer a su sobrevivencia y la de su familia".²

Algunos tratadistas sostienen que podría darse renuncia a través de la contratación voluntaria sobre derechos por debajo de los señalados por la ley, sin embargo a esta situación a mi criterio y de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, ese contrato aún cuando voluntariamente se hubiere celebrado, es nulo, pues esa libertad para celebrar el contrato de trabajo, sólo pueden estipularse condiciones superiores o iguales.

Por otra parte el Código de Trabajo en su considerando relativo a las características ideológicas en su inciso c) señala: el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica... Por lo que la finalidad de la institución de la irrenunciabilidad de derechos de naturaleza laboral descanza como se indicó en la protección del trabajador en cuanto a las condiciones en que prestará sus servicios y de los derechos de que goza y especialmente de aquellos derechos que puede hacer efectivos al concluir la relación de trabajo.

4.4. REGULACION LEGAL

En lo relativo a la forma de como se regula la irrenunciabilidad en el derecho de trabajo, ya se hizo mención en los temas anteriores, sobre algunos aspectos legales, por lo que en el presente capítulo sólo haré algunas consideraciones al respecto.

Se ha afirmado que la irrenunciabilidad y la tutelaridad tiene íntima relación y sobre todo que la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador se fundamenta en el carácter tutelar del derecho de trabajo y así lo regula el artículo 103 de nuestra actual Constitución Política de la República, al

2. Ibidem. Pág. 868.

señalar que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, es decir que cuando tutela al trabajador, le brinda protección etc. Asimismo el artículo 106 del cuerpo constitucional señala; que los derechos consignados en la sección referente al trabajo son irrenunciables para los trabajadores... El Código de Trabajo contiene una serie de normas importantes y que regulan en forma adecuada la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, pues en su cuarto considerando inciso a) señala: que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; y en el inciso b) señala; que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para éste... Los anteriores preceptos legales ponen de manifiesto la protección que busca el derecho de trabajo para el trabajador, teniendo presente que esa protección no es agenciada en un cien por ciento, pues el derecho de trabajo en uno de sus objetivos busca la armonía entre las dos fuerzas productivas (capital y el trabajo) y a pesar de esa situación se han venido creando instituciones que protegen al trabajador en porcentaje elevado.

Así tenemos que el cuerpo legal últimamente citado en su artículo 20 segundo párrafo señala; que las condiciones que rijan un contrato o relación de trabajo no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente, salvo acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte tengan condiciones superiores a las mínimas de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Lo anterior describe que sólo se pueden alterar los contratos, pero sobre condiciones superiores, pues si se redujeran, esa situación sería causal para que él de por terminado el contrato tal como lo regula el artículo 79 inciso "j", Código de Trabajo.

Asimismo es conveniente destacar que el artículo 22 del cuerpo legal

antes citado señala; que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derecho que otorgan a los trabajadores la Constitución Política, el presente Código y demás leyes de Trabajo y Previsión Social, es decir las mínimas, ya que de lo contrario no obligaría a las partes.

El artículo 30 del mismo cuerpo legal señala; que todo contrato debe constar por escrito en tres ejemplares y uno de los cuales debe hacerse llegar a la Inspección General de Trabajo dentro del plazo de quince días, por lo que al celebrarse por escrito el contrato, no sólo hay prueba del mismo, si no que se tiene conocimiento de las estipulaciones. Las anteriores citas legales ponen de manifiesto como nuestro ordenamiento jurídico contiene normas que las tratan profundamente.

4.5. DEFINICION DE DERECHOS IRRENUNCIABLES

Ya se ha tratado con insistencia el tema de los derechos irrenunciables relacionado con los derechos del trabajador en un juicio ordinario laboral, por lo que antes de definirlo, es conveniente hacer una consideración de los derechos adquiridos y definiéndose como "el incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los presupuestos de hecho necesarios, según la ley vigente para darle nacimiento; por oposición a las simples expectativas o meras posibilidades de que el derecho nazca".³

La transcripción anterior revela que hablar de derecho adquirido y derecho irrenunciable, son términos que tienen íntima relación y que pueden dar lugar a confusión, sin embargo los derechos adquiridos existen antes y la irrenunciabilidad surge después, lo anterior tiene su razón en que no se puede hablar de derechos irrenunciables que no se hayan adquirido antes por previsión de la ley.

De acuerdo a lo anterior, propongo la siguiente definición de derechos irrenunciables, y son aquellos derechos que el trabajador adquiere desde el

3. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 1978. Pág. 70.

momento de la celebración del contrato de trabajo perdurando durante todo el tiempo que exista la relación laboral y acompañándolo aún después de la finalización del contrato de trabajo que no están sujetos a discusión y cualquier acto en menoscabo de los mismos es nulo de pleno derecho.

En la definición anterior, manifiesto que los derechos irrenunciables existen aún después de concluido el contrato de trabajo o relación laboral pues de lo contrario dicha institución carecería de razón, ya que de no ser así el patrono podría despedir al trabajador y quedaría libre de responsabilidad celebrar transacciones sobre derechos irrenunciables, ya que finalizado el contrato se extinguirían, en el caso de los juicios individuales de trabajo al finalizar el contrato, es cuando más importante es dicha institución, por lo que se necesita de su eficacia para el cumplimiento de dichos derechos, pues de no ser así sólo quedan como un derecho vigente no positivo.

4.6. COMENTARIOS FINALES

De acuerdo a mi criterio y con base en lo ya expuesto en los anteriores temas, considero que la existencia de la institución de la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, y que tiene carácter constitucional, existiendo además la tutelaridad, considero que a los derechos que en materia laboral tanto la Constitución Política como el Código de Trabajo contienen, son instituciones perfectas, pero en nuestra realidad social se han convertido en normas vigentes pero no positivas, pues en juicios numerosos que se tramitan ante los juzgados de trabajo se observa que el patrono paga al trabajador lo que le place y éste poco puede hacer, pues prefiere aceptar lo que le ofrece, al final es más seguro, que estar pendiente de un juicio que puede perder, ya que hay juicios en los que los trabajadores tienen amplias posibilidades de ganar por las pruebas ofrecidas y al final dicta el juez una sentencia desfavorable e incongruente con todo lo aportado al juicio, por lo que circunstancias como éstas han venido a tergiversar la naturaleza de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos para el trabajador, por lo que para que exista un respeto a la observancia de tales derechos es necesario que exista una mejor aplicación de la ley laboral, pues de lo contrario dichas situaciones se seguirán repitiendo.

CAPITULO V

EL DESISTIMIENTO Y SU FALTA DE FISCALIZACION POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

5.1. FORMALIDADES LEGALES EXIGIDAS AL DESISTIMIENTO

La presente investigación ha definido ya lo que es el desistimiento, sin embargo a manera de recordatorio, afirmamos que es "el acto de abandonar la instancia, la acción o cualquier otro trámite del procedimiento de manera expresa".¹ Sin embargo tal institución como ya se indicó no se encuentra regulada en nuestro actual Código de Trabajo, por lo que tenemos que acudir y aplicar supletoriamente las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, por remisión que señala el artículo 326 del Código de Trabajo, el cual se indica, que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. La importancia de este artículo, es que nos da la vía de cómo se debe interponer, cuál es el trámite y aprobación del desistimiento, ya que como se indicó no hay normas laborales que lo regulen, se tiene que acudir a dichas leyes, pero dicha situación presenta una cuestión especial de que la misma atenta contra los principios informadores del derecho procesal del trabajo, como lo es el de tutelaridad y asimismo contra los derechos irrenunciables y de tutelaridad regulados en nuestra Constitución, pues se resuelve un conflicto de trabajo regulado con normas de carácter público, mediante la aplicación de normas eminentemente privadas.

Debido a dicha ausencia, en los procesos laborales individuales ordinarios,

1. Ossorio Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 215.

al presentarse un escrito de desistimiento del juicio, se presenta y se resuelve conforme lo regulado por los artículos 581 al 591 del Código Procesal Civil y Mercantil, y así tenemos que el artículo 581 señala; que el desistimiento puede ser total o parcial, pero en el presente caso nos interesa el que le pone fin al proceso, es decir el desistimiento total, pues el referido artículo señala que éste es del proceso promovido o de la oposición que se ha formulado en el que se es parte y que impide renovar en el futuro el proceso por la misma causa, pues supone la renuncia del derecho respectivo.

A mi criterio y del cual puedo estar equivocado, el desistimiento es resuelto por medio de un auto que dicta el juez de trabajo al declararlo con lugar, pero esta resolución no es una sentencia, a pesar de resolver el asunto principal, pues no causa cosa juzgada ni produce efectos de ejecutoriada, ya que según la ley del Organismo Judicial que se aplica supletoriamente en el artículo 153 que se tendrán por resoluciones ejecutoriadas, las SENTENCIAS en los siguientes casos..., pero en ningún momento se afirma que las resoluciones en sus tres formas causen ejecutoria, sino sólo la sentencia.

Por lo que en base a lo anterior es asumir un riesgo decir que no se puede reiniciar un proceso finalizado por la presentación de un desistimiento, cuando en él se descubrieren anomalías contra la ley de trabajo, pero esto surgiría solamente por haber existido interés en el juzgador por conocer el fondo del asunto, dejar sin efecto dicho acto y volver a continuar el juicio desde donde tuvo lugar la infracción.

Asimismo el artículo 585 del cuerpo legal citado, contiene el trámite del escrito ante el juzgado de trabajo, señalando que se puede presentar por escrito con firma legalizada por Notario o bien reconocida ante el juez y si el mismo cumple con las formalidades exigidas se aprueba sin más trámite. Como vemos, para la resolución del escrito que contiene el desistimiento del trabajador no causa interés en el juez, no indaga o pregunta al trabajador si efectivamente le pagaron sus prestaciones que reclamaba, poniéndole atención solamente al cumplimiento de las formalidades legales y poco importa conocer el fondo de su presentación, pues el juez está acostumbrado a resolver y aprobar los desistimientos originados en contiendas de carácter

civil o mercantil en donde la autonomía de la voluntad completa y olvidándose por consiguiente que en el derecho de trabajo dicha autonomía esta limitada por la naturaleza a la que corresponde el derecho laboral.

5.2. EFECTOS

El desistimiento presentado con todos los requisitos, se aprueba simplemente sin más trámite y produce como consecuencia la finalización del juicio, pues la ley no señala otra diligencia que se tenga que realizar para declararlo con lugar.

5.3. LA FISCALIZACION Y LA IMPORTANCIA EN EL DESISTIMIENTO

La fiscalización como se comprende, es una actividad que se realiza con el objeto de comprobar el cumplimiento del ejercicio de una actividad realizada por otro en el desempeño de sus funciones.

A continuación se describen algunos conceptos al respecto.

Fiscalizar es "criticar, enjuiciar, inspeccionar, revisar, vigilar, cuidar, estar al tanto, seguir de cerca".²

"Es la acción de inspeccionar, revisar, vigilar, estar al tanto, seguir algo de cerca o vigilar una actividad de otro".³

Las consideraciones anteriores, manifiestan lo que se entiende por fiscalizar, resaltando sobre todo que es una acción de inspeccionar, de revisar o de seguir de cerca o bien estar al tanto de algo y así tenemos que la importancia que tiene la fiscalización de los desistimientos en los juicios ordinarios individuales de trabajo es superlativa y necesaria, pues evitaría que se cometieran violaciones de las normas de la Constitución Política y del Código de Trabajo, ya que incluso se presentan desistimientos a los juzgados de trabajo sin que el trabajador haya recibido algún pago por lo que reclamaba y el juez a su presentación simplemente lo aprueba.

2. Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 330.

3. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 323.

De allí la importancia de fiscalizarlos, con el objeto de determinar la razón de su presentación palpando personalmente el juez el asunto.

Asimismo es lógico afirmar que la acción de fiscalizar no significa que instituciones como la conciliación sean abolidas, sino que debe ser objeto de fiscalización cuando sea demasiado desproporcional con las pretensiones del trabajador, cuidando que los derechos irrenunciables, no sean vulnerados, pudiéndose conciliar solamente sobre las horas extras, ventajas económicas y no sobre los demás derechos.

Sin embargo para que la fiscalización sea efectiva, en virtud que el Juzgado de Trabajo no la realiza por resolver conforme las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, dicha acción bien la podría realizar la Inspección General de Trabajo, ya que según el artículo 278 del Código de Trabajo señala que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes..., por lo que en caso el Juzgado de Trabajo no indague sobre el fondo del escrito de desistimiento, dicha función le correspondería a dicha institución administrativa, pero para eso es necesario poner en vigor un artículo que obligue a la Inspección a poder intervenir en los juicios que finalicen por la presentación de un desistimiento.

5.4 LA FISCALIZACION DEL DESISTIMIENTO COMO EFECTO TUTELAR DEL DERECHO DEL TRABAJADOR:

Ya se ha dicho que las normas del Derecho Laboral son tutelares de los derechos del trabajador, que además tienen carácter constitucional y así lo señala el artículo 103 de la Constitución Política indicando que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatoria y TUTELARES para los trabajadores y atenderán en todo caso a los factores económicos y sociales pertinentes.

Por lo que la fiscalización, tendría su razón de ser en los desistimientos laborales en vigilar o controlar la observancia de los derechos irrenunciables del trabajador, pues no podría haber fiscalización, si dichas normas no tuvieran el carácter de ser tutelares pues esta institución sólo se realizará mediante un verdadero control o vigilancia sobre los derechos ya establecidos

Y así se tiene que al resolver los desistimientos laborales con base en normas ajenas al Código de Trabajo, no permite ejercer control sobre tal acto, pues dichas normas no son de naturaleza tutelar, ya que su campo de desenvolvimiento es diferente, así también al juez se le olvida que está resolviendo un juicio laboral y no de otra naturaleza, pues aunque se resolviera con normas del Código Procesal Civil y Mercantil, bien podría estar al tanto de cómo termina el juicio cuando se hace especialmente por la presentación de un escrito de desistimiento, ya que como se dijo éste puede contener pago o no de prestaciones, haber amenazas sobre el trabajador, lentitud en el trámite, situaciones que pueden ser detectadas por el juez si se preocupara en que los derechos del trabajador se cumplieran, por lo que sólo a través de la fiscalización se tutelarían los derechos establecidos en favor del trabajador.

5.5. VENTAJAS DE LA FISCALIZACION DE LOS DESISTIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES:

La fiscalización sobre los desistimientos de los trabajadores presentados ante los Juzgados de Trabajo, tiene importancia trascendente, en virtud de que sólo a través del ejercicio de la fiscalización se lograría el cumplimiento de las normas de trabajo de carácter tutelar, beneficiaría al trabajador que tendría seguridad de que se le pagarían sus prestaciones que contienen derechos irrenunciables adquiridos, salvo que en la conciliación sea ésta judicial o extrajudicial renuncie a cantidades correspondientes a derechos irrenunciables (ventajas económicas y horas extras), es decir que la fiscalización se ejercería sobre aquellos derechos de categoría irrenunciables, pues cuando "haya una compensación suficiente se puede renunciar, pues no todos los derechos son irrenunciables en el derecho de trabajo".⁴

El ejercicio de la fiscalización de los desistimientos podría provocar su nulidad, puesto que al ser presentados en contravención de las leyes de trabajo que lo regulen, en vista de que si se llegara a determinar que se efectuó con infracción o bien se incurrió en delito podría anularse o reanudar

4. Cabanellas, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Pág. 606.

el juicio y, así se cumpliría por parte del Juez de Trabajo con los principios inspiradores del Derecho Procesal del Trabajo, puesto que el juzgador estaría en contacto directo con el proceso y con las partes. Por lo anterior concluyo que las ventajas que la fiscalización generaría sobre el desistimiento son innumerables, pues es la única forma de garantizar al trabajador el cumplimiento de los derechos creados a su favor, puesto que aprobarlo simplemente es un acto incongruente con el derecho de trabajo, "y así se sostiene que además de presentarse el desistimiento en forma legal, se requiere la espontaneidad en el trabajador, es decir renuncia expresa (desistimiento) como excepcional y su interpretación debe ser sometida a restricciones, a fin de evitar que se burien derechos absolutamente irrenunciables e inderogables preceptos de orden público."⁵ Por lo que no podemos negar la importancia de la fiscalización para el desistimiento del trabajador en juicio.

5.6. NECESIDAD DE IMPLANTAR NORMAS QUE REGULEN EL DESISTIMIENTO LABORAL:

Ya he sostenido que para una adecuada resolución de los desistimientos laborales, se necesita de normas específicas que lo regulen correspondientes a la misma rama del derecho del trabajo, pues en el caso actual aplicar el Código Procesal Civil y Mercantil a un conflicto laboral individual, es una situación que atenta contra la autonomía del derecho de trabajo que limita la autonomía de la voluntad, pues en el Código de Trabajo en su cuarto considerando inciso c) señala que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley de donde se deduce que esta rama limita bastante el principio de la AUTONOMIA DE VOLUNTAD, propio del derecho común..., por lo que resolver el desistimiento con base en normas que no son de carácter laboral es incongruente, pues actualmente las normas a las que se recurre no obligan al juez a tomar alguna actitud, con el objeto de determinar el fondo del asunto por el que se presentó quedándose tranquilo al ver que cumple con los requisitos formales nada más, como si tal situación le favoreciere, o le interesa evitarse trabajar más sobre el

.....
5. Ibidem. Pág. 607.

expediente. De lo expuesto, se concluye que es necesario emitir normas que en un capítulo regulen específicamente el desistimiento, y así no tener que recurrir al capítulo que lo regula en el Código Procesal Civil y Mercantil, evitándose así que se sigan causando lesiones a los intereses de los trabajadores, como sucede en la actualidad, en la práctica, en los Juzgados de Trabajo.

CAPITULO VI

ENCUESTA

Encuesta que contiene el criterio de los jueces de trabajo y previsión social y oficiales en relación al efecto negativo que provoca la falta de fiscalización de los desistimientos dentro de los juicios de orden Ordinario individual de trabajo.

1. PRESENTACION

La encuesta, relacionada con la presente investigación de tesis se realizó con el objeto de determinar tanto el origen y las consecuencias que produce en el trabajador la falta de control o fiscalización de los desistimientos presentados ante los juzgados de trabajo por los trabajadores, pues es el caso que son los jueces quienes están en contacto o deberían estar en contacto con el asunto y lo resuelve; y así también se realizó con los oficiales de dichos juzgados, pues son quienes al final están en contacto con las partes, dictan resoluciones, practican audiencias etc. ya que el juez en la mayoría de los casos sólo firma las resoluciones que los oficiales o secretarios redactan. Por lo que en relación a lo anterior, eran las personas indicadas para responder las preguntas de la encuesta.

Es necesario hacer mención que dicha encuesta se realizó en los juzgados de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica del departamento de Guatemala, sobre un total de veinte personas con las calidades antes referidas, y cuyos resultados más adelante se describirán.

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

Encuesta sobre tesis: La falta de fiscalización de los desistimientos puede provocar lesiones a los intereses de los trabajadores.

En las preguntas que aparecen a continuación deberá marcar una (X) en el espacio que considere pertinente según su criterio.

1.- La falta de fiscalización de los desistimientos laborales de trabajadores presentados ante los juzgados de trabajo causa lesiones a sus derechos.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____
¿POR QUE? _____

2.- La falta de fiscalización de los desistimientos del trabajador e consecuencia de la falta de normas específicas de índole laboral.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____
¿PORQUE? _____

3.- La solución de los conflictos de trabajo individual ordinario conforme la normas del Código Procesal Civil y Mercantil (581 al 587) artículos de dicho cuerpo legal, vulnera los principios informadores del Derecho Procesal de Trabajo y asimismo las garantías de orden Constitucional como la tutela e irrenunciabilidad.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____
¿POR QUE? _____

4.- Será que la falta de importancia y significado de la conciliación en los juicios individuales ordinarios de trabajo, la misma se convierte en fase e la que se renuncia, se discute sobre derechos irrenunciables del trabajador siendo por lo tanto institución que más favorece al patrono, siendo necesario que la misma sea tratada de mejor manera.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____
¿POR QUE? _____

5.- Será que si se ejerciera vigilancia o control sobre los desistimientos del trabajador, se respetaría y sobre todo se harían efectivos los derechos del trabajador, pues llegaría a conocer el fondo del desistimiento y no la forma.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____

¿POR QUE? _____

6.- Considera usted que la fiscalización de los desistimientos del trabajador, se lograría el respeto de los derechos del trabajador por parte del patrono, pues habría mas interes sobre la forma de como finalizan los juicios individuales de trabajo.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____

¿POR QUE? _____

7.- Será según su criterio que si se citara el trabajador ante el juzgado de Trabajo y Previsión Social a exponer en forma verbal su razón del desistimiento del juicio, obligaría al juez a cumplir con los principios del derecho de trabajo como lo es el de INMEDIACION, IGUALDAD, etc. se lograría a través del ejercicio de la fiscalización sobre el desistimiento del trabajador.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____

¿POR QUE? _____

8.- Los desistimientos de los trabajadores, presentados ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, al provenir los mismos de una conciliación extrajudicial (pago extrajudicial), representa el pago de sus prestaciones reclamadas, sobre todos los derechos irrenunciables, ya que se puede desistir por pago parcial, o bien hasta por no pago, pues el desistimiento no prejuzga sobre el fondo del mismo.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____

¿POR QUE? _____

9.- La falta de fiscalización de los desistimientos de los trabajadores les genera lesiones, pero si existiera el control o fiscalización sobre los mismos, la misma se convertirá en el instrumento que representaría el carácter tutelar que representan las normas de trabajo, evitando así la infracción de los

derechos de los trabajadores.

SI _____ EN PARTE _____ NO _____

¿POR QUE? _____

10.- Será que si la Inspección General de Trabajo, ejerciera vigilancia o bien estar pendiente del juicio individual de trabajo, se cumpliría en mejor forma, con relación a los Juzgados de Trabajo, pues la misma podría indagar más profundamente sobre el mismo, pues ella no participa en el trámite del juicio con posterioridad.

SI _____ NO _____ EN PARTE _____

¿POR QUE? _____

6.3. EVALUACION

MUESTREO SOBRE ENCUESTA

Para completar la investigación, se realizó la encuesta a la que se hizo relación en el presente capítulo, y la misma se practicó con veinte personas, número que considero suficiente para los fines propuestos, toda vez que la encuesta se realizó en personas que son parte en los juicios ya sea que su relación sea de entre partes interesadas directamente o bien que sólo interviene por mandato legal.

La primera pregunta, se refiere a que si la falta de fiscalización de los desistimientos, causa lesiones a intereses del trabajador.

En sus respuestas, los encuestados coincidieron en dieciséis respuestas que sí causa lesiones, pues se desiste del juicio por un memorial que formalmente representa el pago, porque así indica, pero hasta allí nada más, pues el verdadero motivo del mismo jamás se determina en su fondo, y cuatro de los entrevistados respondieron que no causa lesiones, pero que no explicaron porqué.

La segunda pregunta, se refiere a que si la falta de fiscalización de los

Desistimientos se debe a la falta de normas laborales específicas. En sus respuestas dieciocho de los encuestados sostienen que sí, puesto que aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil en lo laboral no sólo atenta contra la autonomía del derecho de trabajo sino que las relaciones que regulan cada una es distinta, y no se les debiera de aplicar supletoriamente. Y asimismo dos de los encuestados dicen que no se debe a ello, puesto que el mismo Código de Trabajo remite a aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

La tercera pregunta, se refiere a que si resolver el conflicto ordinario individual conforme las normas del Código Procesal Civil y Mercantil infringe los principios informadores del Derecho Procesal de Trabajo y así como la tutelaridad e irrenunciabilidad regulados en la Constitución. En sus respuestas los veinte encuestados respondieron que sí se violan dichos principios y principalmente lo regulado en la Constitución Política de la República, pues las normas laborales son públicas ya que exigen la intervención del Estado para su cumplimiento, no como en lo civil en el que la autonomía de la voluntad impera.

La cuarta pregunta, se refiere a que si la falta de importancia hacia la conciliación, se convierte en fase más favorable para el patrono, puesto que tiene la oportunidad de discutir sobre lo pedido. En sus respuestas quince de los encuestados, respondieron sí permite la discusión de derechos irrenunciables del trabajador, pues el artículo 340 del Código de Trabajo lo permite, y además porque la conciliación como la misma palabra lo dice trata de conciliar o poner de acuerdo, por lo que debe ser objeto de mejor regulación en nuestro cuerpo legal de trabajo, pues en la actualidad es una institución que favorece al patrono y no al trabajador, y asimismo tres de los entrevistados, mantuvieron una posición neutra, pero no dieron explicación al respecto, y dos de los encuestados respondieron que no.

La quinta pregunta, se refiere a que si con la fiscalización de los desistimientos del trabajador se respetarían sus derechos, pues se conocería el fondo del mismo. En las respuestas diecinueve de los encuestados coincidieron en que sólo así se cumpliría con dichos derechos ya que sería la única forma de poder descubrir exactamente porqué el trabajador desiste

en lo relativo al fondo, y uno de los encuestados respondió que sólo en cierto modo, ya que aunque se fiscalizará siempre habría renuncia de derechos adquiridos.

La sexta pregunta, la cual se refiere a que si al haber fiscalización sobre los desistimientos el patrono no discutirá con el trabajador sobre derechos irrenunciables. En las respuestas todos los encuestados coinciden que sí pues el patrono no se arriesgaría a ser objeto de una sanción que le perjudique.

La séptima pregunta, se refiere a que si según su criterio, que si el trabajador compareciera ante el juez y exponer en forma verbal la razón con justificación suficiente, el origen de su desistimiento, sería una de las formas de fiscalización. En sus respuestas, dieciséis coincidieron que sí, ya que, a estar en presencia del juez, se podría determinar la razón del desistimiento ya que se le podría exigir la presentación del documento de pago, o bien incluso el estado de ánimo del trabajador, como en el caso de coacciones o amenazas sobre él. Y los restantes cuatro respondieron que no, pues de todas formas, ni el juez estaría presente, y ni tampoco los oficiales pondrían esmero en cumplirlo.

La pregunta octava, se refiere a que si los desistimientos del trabajador representan el pago de sus prestaciones, en lo relativo a derechos irrenunciables. En sus respuestas catorce encuestados, afirmaron que no pues quien presenta un desistimiento indicando que recibió pago de sus prestaciones, el mismo sólo hace presumir que le pagaron, más no es una prueba fehaciente, ya que se puede desistir de un juicio porque simplemente ya no le interesa, e indicar en el mismo que fue pagado, por lo que también puede originarse de una amenaza, por lo que todos coincidieron en que sólo hay cumplimiento formal del mismo, y seis de los restantes entrevistados respondieron que sí lo representa, pues el que desista expresa su voluntad en el escrito y además se legaliza su firma.

La pregunta novena, la cual se refiere a que si la falta de fiscalización de los desistimientos del trabajador, provoca lesiones en sus intereses, por lo que al existir fiscalización, ésta se convertiría en un instrumento tutelar en

forma efectiva de los derechos del trabajador.

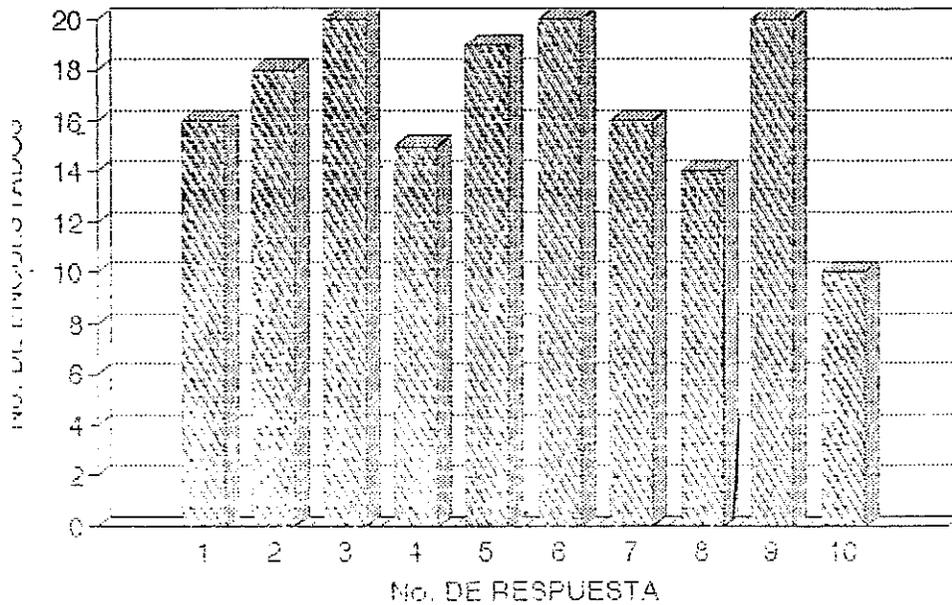
En sus respuestas los veinte encuestados, respondieron, que al no existir ninguna institución que vele por los derechos del trabajador, si se violan los mismos, como ocurre actualmente, provocándoles lesiones en sus intereses o derechos, por lo que sólo al existir la fiscalización como institución se lograría el cumplimiento de los derechos del trabajador.

La décima pregunta, se refiere a que si la Inspección General de Trabajo, estuviera pendiente del desenvolvimiento del juicio, se cumpliría con los derechos del trabajador. En sus respuestas diez personas respondieron que solo en cierto modo, no explicaron porqué, y los restantes diez, respondieron que no, y no explicaron.

Del anterior análisis de los resultados que proporcionó la encuesta, se determina que, la falta de fiscalización de los desistimientos del trabajador, provoca lesiones en sus intereses o derechos, ya que las personas que respondieron a la misma, son personas que conocen de la situación ampliamente.

GRAFICA No. 1

Tabulacion de Encuesta Realizada

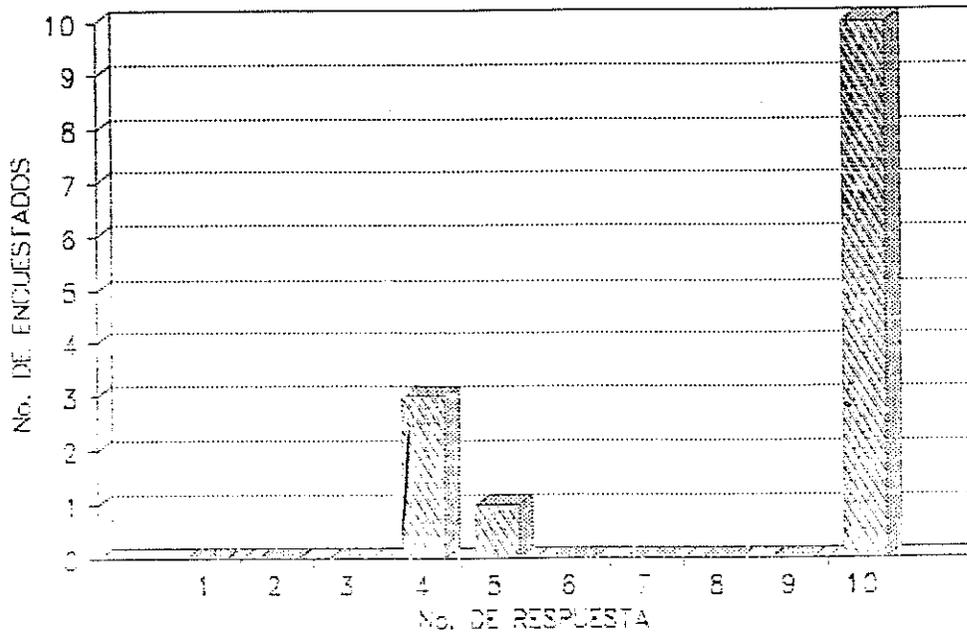


RESPUESTAS AFIRMATIVAS.-

La presente grafica contiene la tabulacion de las preguntas realizadas, y de consiguiente la respuesta que correspondio a ellas, dato obtenido de dichos encuestados, y a los cuales se les hizo sobre un total de 10 preguntas. (Las preguntas estan contenidas en la hoja anterior).

GRAFICA No. 2

Tabulacion de Encuesta Realizada

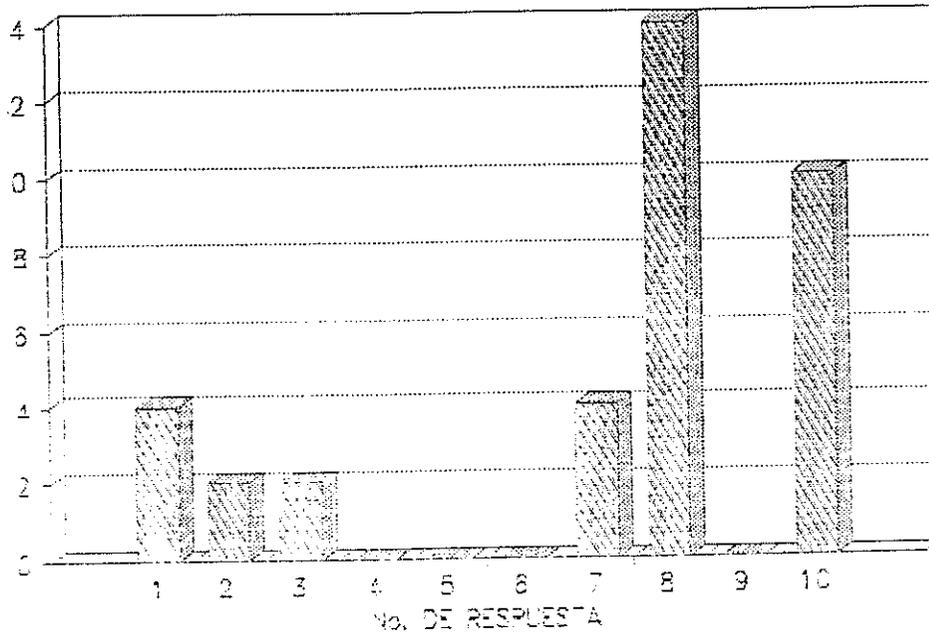


RESPUESTAS CUYA RESPUESTA A LA PREGUNTA FUE "EN PARTE"

Grafica que contiene las respuestas a las preguntas. en las cuales correspondia respuesta en parte.

GRAFICA No. 3

Tabulacion de Encuesta Realizada



RESPUESTA NEGATIVAS.-

En la grafica presente y que corresponde a las respuestas que podrian ser en determinado momento negativas, a dichas personas encuestadas respondieron, en forma positiva en su mayoria, algunas parcial, pero ninguna de ellas respondio en forma negativa a dichas preguntas, tal como se aprecia en la presente grafica.

CONCLUSIONES

- 1.- La falta de fiscalización de los desistimientos laborales del trabajador, causan lesiones a sus intereses debido a la ausencia de normas específicas de carácter laboral que regulen dicho trámite del desistimiento, tal como se aprecia en el resultado de la encuesta en la primera pregunta.
- 2.- Las lesiones se generan además porque los desistimientos se resuelven conforme normas jurídicas pertenecientes a un ordenamiento jurídico procesal de carácter privado, donde el principio de la autonomía de la voluntad no tiene ninguna limitación.
- 3.- Las lesiones a los intereses del trabajador se manifiestan por las violaciones a los derechos irrenunciables que tanto la Constitución Política de la República, así como el Código de Trabajo establecen.
- 4.- La falta de fiscalización o control sobre los desistimientos se produce porque además se infringen los principios informadores del derecho procesal del trabajo, especialmente el de inmediación, igualdad y tutelaridad, pues en los juicios individuales de trabajo en la mayoría de los casos no se observan.
- 5.- Los desistimientos del trabajador en varios casos representan pagos parciales e incluso no pagos, y raras veces hay un cumplimiento total de las pretensiones del trabajador, pues en algunos casos se desiste por amenazas, coacciones, falta de confianza en el juzgador en su imparcialidad y prefieren desistir del juicio como una solución a tales actitudes ejecutadas en su contra.
- 6.- La institución de la conciliación es la que más permite las lesiones a los intereses de los trabajadores, sobre todo los de carácter irrenunciables, debido a que la misma se aplica con demasiada libertad, pues el juez no está presente en la audiencia y los oficiales no ponen interés en que las

pretensiones del trabajador sean satisfechas, y permiten que el patrono pague lo que le da la gana; y asimismo la conciliación extrajudicial, que también produce iguales resultados, no representan para el juez fase importante, no le interesa el fondo del asunto sino sólo la forma, por lo que la conciliación deberá ser objeto de mejor regulación, especialmente con relación a los derechos irrenunciables.

- 7.- Los desistimientos laborales en ningún caso representan el pago efectivo de las prestaciones reclamadas por el trabajador, pues los mismos sólo representan el cumplimiento formal que se exige para que el mismo se declare con lugar nada más.

RECOMENDACIONES

- 1.- Que los desistimientos presentados por los trabajadores, deben ser objeto de una investigación aunque sea superficial, pues generaría interés en conocer el fondo del asunto.
- 2.- Que la institución de la conciliación existente para los juicios ordinarios individuales de trabajo sea objeto de mayor atención y análisis, pues debido a la poca importancia que se le atribuye, se convierte en arma del patrono, que le permite discutir en la audiencia o bien fuera de ella los derechos del trabajador.
- 3.- Que en la solución de los conflictos de trabajo, los juzgados de trabajo, se les debe de proveer de normas específicas de carácter laboral a través de un capítulo que los regule y así no acudir a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil que produce violaciones a los principios informadores del derecho procesal del trabajo y los constitucionales como los de tutelaridad e irrenunciabilidad.
- 4.- Que la fiscalización de los desistimientos laborales, sea ejercitada por el propio juez que conoce del asunto, citando a las partes para que expongan de palabra las razones que los indujón y sí observare alguna situación irregular, no apruebe el desistimiento.
- 5.- Que se pongan en vigor normas que obliguen a la Inspección General de Trabajo, conocer de todos los desistimientos que presenten los trabajadores en los juicios ordinarios individuales de trabajo, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

BIBLIOGRAFIA

TRATADOS:

- 1.- Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. 3ra. Ed. Tomo II, Edit. Heliasta, 1978.

ENCICLOPEDIAS:

- 2.- Enciclopedia Jurídica Omeba; Edit. Driskils, S.A. Buenos Aires, Argentina, Tomo XVI.

LIBROS

- 3.- Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Edit. Libreros, Buenos Aires, 1976.
- 4.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9a. Ed. Edit. Porrúa, México, 1996.
- 5.- López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Universitaria. Guatemala, 1984.

DICCIONARIOS:

- 6.- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Argentina. Tomo III, 1979.
- 7.- Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1978.

TESIS:

- 8.- Acajabón Reyes, Jesús. Consideraciones Críticas sobre la Conciliación Laboral en el Derecho Individual de Trabajo Guatemalteco. (Tesis de Abogado y Notario), USAC, 1986.
- 9.- Johnston Sanches, Mario Arnoldo. Los Conflictos de Trabajo. (Tesis de Abogado y Notario), USAC, Guatemala, 1951.
- 10.- Rueda Paiz, José Luis. Modos Excepcionales de Terminar el Proceso Civil. (Tesis de Abogado y Notario), USAC, Guatemala, 1983.
- 11.- Valle Campos de Fernández, María Aerlene. Acontecimientos que Influyen en la Sucesión Procesal del Juicio de Trabajo Individual. (Tesis de Abogado y Notario), USAC, 1981.

LEGISLACION:

- 12.- Constitución Política de la República de Guatemala, 1986.
- 13.- Código de Trabajo, Decreto 1,441 del Congreso de la República y sus reformas.
- 14.- Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso y sus reformas.
- 15.- Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto 107 del Congreso y sus reformas.