

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES
EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL**

JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2012.

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES
EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 2012.

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. EMILIO ENRIQUE PEREZ MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 25 de septiembre de 2008.

SEÑOR:

JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO **CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**
SU DESPACHO



Licenciado Castro:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para informarle que di cumplimiento a la designación emanada por ese despacho de fecha doce de agosto del año dos mil ocho, brindando asesoría al trabajo de tesis del bachiller JUAN CARLOS ALEGRÍA GATICA, titulada: **“VIOLACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACION JUDICIAL”** y en su oportunidad emitir el correspondiente Dictamen.

En ese sentido y habiendo cumplido con tal designación, respetuosamente le manifiesto: Que al bachiller Alegría Gatica se le formularon las recomendaciones correspondientes y de igual manera fue orientado en el proceso de investigación, sobre la metodología a utilizar y las fuentes a consultar, para sustentar el contenido de su trabajo.

Los métodos utilizados fueron el inductivo y el deductivo, además de utilizar las técnicas de la observación, investigación, documental y de analisis de la conducta de los juzgados de Trabajo en la fase procesal de Conciliación; los anteriores medios le indujeron a llegar a la conclusión de que, determinados hechos están condicionados por una causa y en este caso las causas pueden ser varias, por ejemplo: La cantidad de trabajo de los juzgados, el hecho que con estas juntas se da por finalizado el caso; la indiferencia hacia las necesidades y derechos del trabajador, y en algunos otros, favorecer a patronos, quebrantando con ello la ética profesional, los principios laborales y por sobre todo violar garantías constitucionales.

El tema que investigó el referido estudiante, es un tema de continua aplicación en los juzgados privativos del ramo laboral, sin reparar en la ilegalidad en que los propios juzgadores incurrn en perjuicio del trabajador. La tesis está estructurada de forma adecuada y con un lenguaje sencillo pero técnico y fundamentado en lo establecido en la legislación guatemalteca, específicamente en el ramo Laboral.

El contenido científico y técnico del trabajo revisado, se circunscribe a analizar y tratar de comprender la conducta de los operadores de justicia en esta materia, demostrando el sustentante como, el resultado de la Conciliación Judicial Laboral, varía dependiendo de las circunstancias, intereses y hasta del animo de los juzgadores.



Por lo anteriormente expuesto, me permito **Opinar:**

Se evidencia en el estudio realizado del trabajo de tesis, un estudio minucioso, serio y objetivo que se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplirse en observancia con las normas dictadas en nuestra casa de estudio; en el que el autor ilustra adecuadamente la complejidad del tema, con lo cual genera un valioso aporte a la Bibliografía Guatemalteca, específicamente en un tema del Derecho del Trabajo, disciplina que merece especial atención para la construcción de una sociedad mas justa.

Por último me complace informar a usted que, el sustentante tomó en cuenta las recomendaciones que se le hicieran en cuanto a redacción y metodología utilizada, efectuando al pie de la letra las innovaciones y correcciones sugeridas, cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico y en tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE** en cuanto a la fase de **asesoría** del presente trabajo de tesis, debiendose trasladar al señor Revisor designado, toda vez que cumple con los requisitos que exige el reglamento respectivo, para que continúe su tramite hasta culminar su aprobación en el examen Publico.

Sin otro particular, me suscribo con las muestras más altas de consideración y respeto.

Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
ASESOR
Colegiado 3637

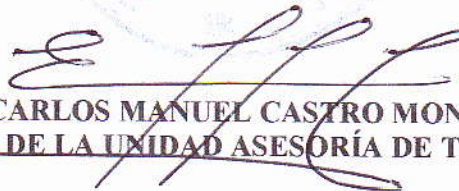
Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA, Intitulado: "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm



LICENCIADO LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ

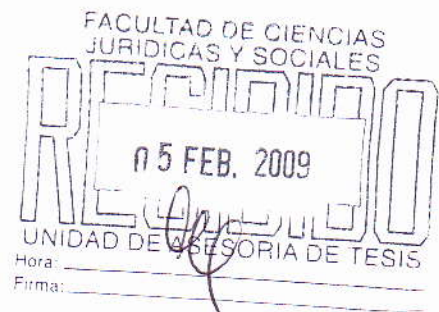
ABOGADO Y NOTARIO

Avenida "CENTRO AMERICA", 18-81, Zona 1, Guatemala, Tel. 2220-8179

Guatemala, 29 de enero de 2009.

SEÑOR

JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO **CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**
SU DESPACHO



Licenciado Castro:

En atención a la providencia de revisor de tesis emitida por usted con fecha veintiséis de noviembre del año dos mil ocho, en la cual se me notifica el nombramiento como revisor de Tesis del Bachiller **JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA**, y oportunamente emitir el dictamen correspondiente. Habiendo cumplido con revisar el trabajo confiado, me permito emitir lo siguiente:

EXPONER.

- a) El trabajo de tesis se intitula "VIOLACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACION LABORAL".
- b) El tema que investiga el bachiller **JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA**, es un tema de suma importancia en materia de Derecho Laboral en virtud de perseguir la protección de los trabajadores.
- c) La bibliografía y leyes consultadas son las adecuadas para el estudio jurídico y doctrinario del tema investigado y la metodología de Derecho Comparado y científico utilizado, redundan en darle valor de una obra de consulta.



- d) Durante el tiempo empleado en la revisión de la presente investigación, de manera conjunta analizamos los diferentes aspectos y los puntualizamos; coincidiendo en los mismos.
- e) En cuanto a los aspectos de contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, su contribución a la sociedad, sus conclusiones y recomendaciones y los demás aspectos a calificar, fueron abordados por el señor Asesor en su dictamen emitido oportunamente.
- f) Por lo anteriormente expuesto clausuro informando a usted que después de **REVISAR** el trabajo para el cual fui nombrado, procedo a:

DICTAMINAR:

- I. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa establecida, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son precisos con los temas propuestos desarrollados dentro de la investigación.
- II. Al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado, para que continúe su trámite, ordenar su impresión hasta culminar su aprobación en el Examen Publico respectivo.

Sin otro particular señor Jefe de la Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted con un alto grado de consideración y estima, deferentemente.

Lic. Luis-Francisco Mendoza Gutierrez
REVISOR
Luis Francisco Mendoza Gutierrez
Colegiado No. 3854
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 3854

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS ALEGRIA GATICA, Titulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL MOMENTO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



030P

ÍNDICE



Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Principios y características del derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición de principios laborales.....	1
1.2. Principio tutelar de los trabajadores.....	2
1.2.1. Principio protector.....	4
1.2.1.1. Regla de indubio pro operario.....	6
1.2.1.2. Regla de la norma más favorable.....	7
1.2.1.3. Regla de la condición más beneficiosa.....	8
1.3. Principio de garantías mínimas.....	8
1.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos.....	11
1.5. El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo.....	13
1.6. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	14
1.7. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	15
1.8. El derecho del tabajo es hondamente democrático.....	16
1.9. El derecho del trabajo es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	16
1.10. Principio de estabilidad laboral.....	17
1.11. Principio de razonabilidad.....	18
1.12. Principio de buena fe.....	21



CAPÍTULO II

2. Formas de terminación de los contratos de trabajo.....	23
2.1. Diversas denominaciones.....	23
2.2. Enumeración de las formas de terminación de los contratos de trabajo.....	24
2.3. El despido como causa de extinción de los contratos de trabajo.....	26
2.3.1. Efectos del despido.....	26
2.3.1.1. Antecedentes históricos.....	27
2.3.2. El despido abusivo.....	29
2.3.2.1. El despido abusivo en la doctrina.....	30

CAPÍTULO III

3. La conciliación como medio de resolución de conflictos.....	39
3.1. Definición de conciliación.....	39
3.2. Antecedentes históricos.....	40
3.3. Principios que rigen la conciliación.....	45
3.3.1. Principio de libertad.....	45
3.3.2. Principio de confidencialidad.....	45
3.3.3. Principio de información.....	45
3.3.4. Principio de no violencia.....	46
3.3.5. Principio de participación.....	46
3.3.6. Principio de contextualidad.....	46
3.4. Características de la conciliación.....	47



3.5. Ventajas de la conciliación.....	50
3.6. Clases de conciliación.....	50
3.6.1. De acuerdo ante quien se realiza.....	51
3.6.1.1. Conciliación judicial.....	51
3.6.1.2. Conciliación extrajudicial.....	52
3.6.2. De acuerdo al momento en que se realiza.....	52
3.6.2.1. Conciliación antes de iniciado el proceso.....	52
3.6.2.2. Conciliación después de iniciado el proceso.....	53
3.6.3. Según los resultados obtenidos.....	53
3.6.3.1. Conciliación total.....	53
3.6.3.2. Conciliación parcial.....	53
3.6.4. De acuerdo a la materia sobre la que versa la conciliación.....	54
3.6.4.1. Conciliación civil.....	54
3.6.4.2. Conciliación laboral.....	54
3.6.4.3. Conciliación contenciosa administrativa.....	55
3.6.4.4. Conciliación comercial.....	56
3.6.4.5. Conciliación de familia.....	56
3.6.4.6. Conciliación penal.....	56
3.7. Analisis de la conciliación como una institución del derecho de trabajo.....	57
3.8. La conciliación en la legislación guatemalteca.....	58
3.9. Diferencia con otros mecanismos de solución de conflictos.....	63



3.10. Virtudes y defectos de la conciliación.....	65
3.11. La conciliación laboral en el derecho comaparado.....	65

CAPÍTULO IV

4. Irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral.....	69
4.1. Generalidades.....	69
4.1.1. Noción de renuncia.....	69
4.1.2. Noción de irrenunciabilidad.....	70
4.2. Corrientes doctrinarias acerca del principio de irrenunciabilidad.....	70
4.2.1. Tesis ampliadas.....	70
4.2.2. Tesis restringidas.....	71
4.3. Supuestos aplicables a este principio.....	71
4.4. Protección negociadora del trabajador.....	72
4.4.1. El silencio del trabajador.....	73
4.5. Delimitación de las situaciones controvertidas.....	73
4.6. Concepto y alcance de la irrenunciabilidad.....	81

CAPÍTULO V

5. El límite objetivo sobre las materias conciliables y en consecuencia, para la validez de los acuerdos conciliatorios.....	89
5.1. Violación al principio de irrenunciabilidad en la conciliación judicial.....	94



CONCLUSIONES.....	
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN



Con la Revolución Industrial, surgen una serie de conflictos entre patrones y trabajadores de un gran impacto social y económico, y afectando intereses que trascienden a las partes en disputa; por lo cual, desde finales del siglo XIX se empiezan a utilizar mecanismos alternativos a los judiciales (negociación, conciliación, mediación y arbitraje) como paso previo a los procesos judiciales; primero, para solucionar conflictos colectivos y luego para solucionar conflictos individuales.

Nuestra hipótesis radica en la problemática que nace de la conciliación laboral, sus contradicciones y beneficios, así como para proponer mejoras que permitan su regulación y fomentar su implementación, debiéndose tener en cuenta que en materia laboral Guatemala cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria efectiva.

Por ello abordamos el tema de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en la etapa de la conciliación judicial, por la vivencia de la práctica en el ramo laboral en donde podemos constatar que diariamente se realizan conciliaciones en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, sin que esto haya sido enfoque de verdadero estudio, preocupando la violación de derechos que se dan en beneficio de la clase patronal.

El tema seleccionado, lo iniciamos en el primer capítulo haciendo énfasis a los principios que inspiran al derecho laboral, tratando de ahondar no sólo en los que contempla el Código de Trabajo vigente, sino también los nuevos principios que surgen producto de un derecho acorde a la realidad social, en un mundo globalizado y



cambiante día con día; en el segundo capítulo abordamos lo concerniente a las formas de terminación de los contratos de trabajo, ya que es derivado de la forma que ésta se dé, que se crean derechos irrenunciables para los trabajadores; el tercer tema trata de la conciliación como medio de solucionar los conflictos laborales, ampliando sobre las diferentes clases de la misma y los diferentes medios que se realizan; un cuarto capítulo ahonda ya en el tema principal y enfoca por qué no debe darse la renuncia de derechos laborales; en el quinto capítulo ilustramos cómo se distorsiona la institución de la conciliación en los juzgados de trabajo y previsión social, mostrándonos con claridad cuanta injusticia se da a diario en los centros en donde se supone debe protegerse al débil en la relación opuesta del capital y el trabajo.

Los objetivos que nos motivaron a desarrollar este tema, fueron los de hacer conciencia en los jueces de trabajo y previsión social y las autoridades del Ministerio de Trabajo, sobre la importancia que tiene la regularización de las conciliaciones judiciales para protección de los intereses de los trabajadores.

El método más importante utilizado en el desarrollo del tema fue el deductivo y las técnicas empleadas fueron la bibliográfica y documental, que me permitieron analizar la información con la cual sustenté mi hipótesis.

CAPÍTULO I



1. Principios y características del derecho del trabajo

1.1. Definición de principios laborales

Para abordar el tema de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ha de tenerse claro cuáles son los principios que inspiran esta rama del derecho, cuyas características especiales los distinguen de las diferentes disciplinas.

“En nuestra disciplina jurídica el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.”¹

Dicho de otra manera los principios del derecho del trabajo, son aquellas ideas fundamentales o directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan o inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Págs. 22 y 23.

En la legislación guatemalteca, dichos principios y características se encuentran contemplados en el Código de Trabajo vigente, en sus considerandos números cuatro y seis, sin que se dejen de lado los principios que doctrinariamente se han contemplado y que se explican posteriormente, ya que no se puede dejar de lado la doctrina como fuente del derecho de trabajo.



1.1. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio se enuncia diciendo que el derecho del 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 otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

En el Código de Trabajo son múltiples las disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, por ejemplo: En el Artículo 30, se establece que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.



“De lo que se puede apreciar claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto de que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato se presume cierto lo que el trabajador afirme respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato escrito.”²

En el Artículo 78 siempre del Código de Trabajo vigente, se regula: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y
- b) título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales.”

² **Ibid.** Pag. 49

De lo anterior podemos deducir que: "Se tutela a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono quien está en mayor capacidad económica y cultural, la obligación de probar la justa causa en que ha fundamentado el despido, pues de lo contrario tendrá que pagar la indemnización correspondiente." ³



Este principio es también conocido como principio protector del trabajador.

1.2.1. Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas; ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello, el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los

³ **Ibid.** Pág. 59

demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.



Estima que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a) El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b) El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que ésta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compensen su situación.

Este principio posee las siguientes reglas:



1.2.1.1. Regla in dubio pro operario

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del **onus probandi** ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quien efectúa la afirmación del



hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

1.2.1.2. Regla de la norma más favorable

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.



1.2.1.3. Regla de la condición más beneficiosa

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango

1.3. Principio de garantías mínimas

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores, constituyen parámetros o puntos de partida que sólo puedan 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 genera 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.”⁴



El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.
- Protectoras del trabajador; e
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas porque es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

⁴ **Ibid.** Pág. 51.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono, si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador.



Estas garantías son normas imperativas para el trabajador; es decir, de cumplimiento forzoso aun en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas. Lo que se infiere del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que se establece: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. **Serán nulas** ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”



1.4. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aun por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia esta rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio; las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aun a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aun por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.



En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no, sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

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

Lo que expresa claramente que cualquier renuncia manifiesta por el trabajador aunque ésta sea por su propia voluntad, dicha renuncia se tendrá por no puesta dentro del contrato de trabajo.



- b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo.

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes tal cual explicamos anteriormente.

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

1.5. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo

Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad.

El derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad. Como ejemplo, en el derecho civil se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El principio de imperatividad implica, por una parte, límite a la libertad de contratación y por otra, la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.



1.6. El derecho del trabajo es realista y objetivo

Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. Se enuncia de la siguiente manera:

- Realista: Porque estudia al individuo en la realidad social en que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Es también llamado principio de la primacía de la realidad.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se preferirá lo último.

Como hemos venido exponiendo, siendo el contrato de trabajo una relación mutable en cuanto a sus condiciones no sucede así en el plazo estipulado, pues como ya explicamos éste debe tenerse en la mayoría de los casos celebrado por tiempo indefinido, lo que se encuentra sujeto a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

Debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.



De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

- Objetivo: Tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.7. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.



1.8. El derecho del trabajo es hondamente democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Este principio es de carácter filosófico y político, ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirva para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, este último no coincide con la libertad económica.

Solamente nos resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

1.9. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose en la mayoría de las situaciones, de los intereses del patrono y del trabajador que son muy distintos, es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la



ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

1.10. Principio de estabilidad laboral

Es también llamado principio de continuidad.

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con el principio de la primacía de la realidad.

Por lo tanto, partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en



vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene mucha connotación especialmente si se estudia desde el punto de vista económico; es decir, si vemos que de ella dependen las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

Al respecto de la estabilidad, De la Cueva, citado por el doctor Landelino Franco dice:

“La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

- a. La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y
- b. La exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema.”⁵

Otros principios que inspiran el derecho del trabajo son:

⁵ **Ibib.** Pág. 61.



1.11. Principio de la razonabilidad

Por este principio se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- a) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas, son las famosas zonas grises del derecho laboral y se refieren a aquéllas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas se utilizan los principios que hemos enunciado.

b) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades, cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.



La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- Jus variandi, que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

- Poder disciplinario, nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida actuando razonablemente.



1.12. Principio de buena fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que se debe admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico; fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recordemos que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, se estaría dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe, sino que deberá analizarse la

actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.



El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

Es así como podemos apreciar de una manera clara y precisa que tanto la legislación guatemalteca como las diferentes corrientes doctrinarias, indican que el derecho laboral es tutelar del trabajador y se aplicará lo que más convenga al mismo.

CAPÍTULO II



2. Formas de terminación de los contratos de trabajo

Las causas de extinción o terminación de los contratos de trabajo, están reguladas en forma precisa en la legislación laboral guatemalteca, por lo que el principio general es que las partes no pueden disponer otras diferentes. Fernández Madrid califica a los regímenes como éste, de ser de renuncia libre y despido libre indemnizado. Porque las partes tienen derecho a poner fin a la relación libremente, con sujeción al pago de indemnización cuando la ley las haya impuesto. Sólo por excepción se consagra la estabilidad absoluta propia para los dirigentes gremiales o sindicales, durante el tiempo de su mandato y por un año más.

2.1. Diversas denominaciones

“La diversidad de formas de ponerle fin a las relaciones jurídicas, por voluntad de las partes o interesados, forzosamente o de modo fortuito, han recibido en la doctrina el nombre técnico de extinción, que se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a innumerables instituciones, por cuanto implica todo género de cese, cesación, término, conclusión, final o desaparición de personas, cosa o situaciones y, a veces de sus efectos y consecuencias también.”⁶

⁶ Gallart Folch, Alejandro. **Tratado del derecho de trabajo**. Págs. 230.



Alejandro Gallart Folch, citado por el doctor Franco López, señala que en relación a la extinción del contrato de trabajo: "Se confunden los términos, se aceptan infundadamente cual sinónimos o se contraponen sin ser antiéticos. Con dicción poco técnica se propone hablar de terminación del contrato de trabajo. Otras veces se agrupan, con olvido de las sutilezas diferenciadoras, o se presentan como inconciliables, no obstante afinidades, los vocablos de extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura y despido; además de otros menos usuales entre los juristas, como los de cesación y terminación".⁷

2.2. Enumeración de las formas de terminación de los contratos de trabajo

El contrato de trabajo termina por renuncia de alguna de las partes o por causas ajenas a la voluntad de las partes.

Los casos de renuncia son los siguientes:

- a) Decisión unilateral del empresario.
 - Despido sin causa justificada.
 - Despido con causa justificada.
 - Despido por causas económicas, por falta de trabajo y por fuerza mayor.
 - Despido por abandono de trabajo.

⁷ **Ibid.** Pág.136.



- Despido por jubilación del trabajador
- Despido por incapacidad física o mental del trabajador.
- Despido por agotamiento del período de espera por enfermedad inculpable en el caso del trabajador que no puede reincorporarse al puesto de trabajo.
- Despido por inhabilitación del trabajador.
- Despido discriminatorio.

b) Decisión unilateral del trabajador:

- Renuncia al trabajo.
- Abandono del trabajo.
- Despido indirecto por injurias.
- Extinción en el caso de la mujer que no se reintegra al finalizar la licencia por maternidad.

c) Decisión conjunta de las partes:

- Mutuo acuerdo.
- Cumplimiento del plazo o de la tarea (contrato a plazo fijo y contrato eventual)

d) Por hechos ajenos a la voluntad de las partes:

- Muerte del trabajador

- "Muerte del empleador".⁸



2.3. El despido como causa de extinción de los contratos de trabajo

El despido es un acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo, que presenta los siguientes caracteres:

- a) El despido es eficaz aunque carezca de causa, en este último caso es un acto ilícito pero con efecto válido.
- b) Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia cuando entra en la esfera de conocimiento del destinatario.
- c) Es un acto extintivo, porque los efectos del contrato cesan para el futuro.
- d) El despido directo o indirecto según esté originado en una injuria proferida por el trabajador o por el empresario.
- e) La notificación debe realizarse por escrito y si se otorga preaviso, debe expresarse el momento en que ha de terminar el contrato.
- f) Si se aduce justa causa ella debe expresarse con claridad.

2.3.1. Efectos del despido

Como acto extintivo pone fin al contrato para el futuro y supone la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan del mismo, salvo disposición en contrario

⁸ Cubet, Amanda Beatriz. **Trabajo y seguridad social**. Pág. 503.

de la ley. Crea nuevos derechos para el trabajador, como los indemnizatorios cuando corresponden. Para el empleador el deber de pagar las indemnizaciones.



2.3.2.1. Antecedentes históricos

Con referencia a la extinción del contrato de trabajo y con la ruptura que el despido configura, el Fuero Viejo de Castilla, acerca del mancebo contrato por tiempo cierto, disponía que: sí el señor le echase de casa sin culpa de él, otro si le debe pechar – pagar- la soldada doblada. El Fuero Real preceptuaba análogamente: que sí algún hombre cogiese –contratase- a otro a soldada y le echara de su casa antes del plazo sin su culpa, déle toda su soldada del año y si el mancebo dejare al señor antes del plazo sin culpa, pierda la soldada, y otro tanto.

De manera más coherente, el Código de Comercio español de 1829 adoptado en su época por varios países americanos, aun después de su independencia, establecía diversas causas de despido, así como un antecedente de interés en relación con la posterior legislación laboral.


Los antecedentes históricos sobre la terminación del contrato de trabajo no representan sino simples precedentes respecto a relaciones jurídicas de naturaleza distinta y con caracteres diferentes del actual contrato de trabajo. Realmente, dentro de las instituciones de derecho civil, la disolución o resolución de la locación de servicios se regía en la forma establecida para las obligaciones que afectaban a las partes



personalmente. Esto es, respecto a las obligaciones de hacer. Los daños y perjuicios que se dedicaran de la ruptura del contrato de locación tenían los caracteres impresos a esa legislación; por tal causa es muy difícil, por no decir imposible, amoldar los antiguos textos legales a las nuevas instituciones laborales en lo que atañe a la extinción del contrato, por la diversidad de los vínculos y por la legislación actual tan diferente.

Ahora bien, en relación a los antecedentes de la terminación del contrato de trabajo, hasta la expiración del siglo XIX se estimaba, con razón o sin ella, que no era posible cercenar el derecho amplio de los patronos para elegir a los trabajadores a su servicio, y en consecuencia, poder prescindir de ellos cuando ya no les convinieran. Ese derecho de elección tenía como corolario obligado la facultad patronal de poder disolver, por sí y ante sí, el contrato de trabajo. Los patronos no tenían que invocar legítimos y justificados motivos; era ley su simple y unilateral voluntad. Pero, al mismo tiempo, los trabajadores tenían aparentemente al menos, la facultad de abandonar su trabajo y declarar, en esa forma, por finalizado éste.

Pero, en realidad, la posición de las partes no era de igualdad. Allí donde la mano de obra escaseaba, el contrato tenía cierto carácter obligatorio, que nacía de los anticipos hechos a los trabajadores a cuenta de salarios por devengar; así se les forzaba a mantener su contrato, so pena de ser perseguidos por defraudadores. Allí donde la mano de obra era abundante, el trabajador no podía abandonar su trabajo, por el riesgo de verse condenado a pasar hambre y miseria.



En relación a lo mencionado, desde fines del siglo diecinueve, tímidamente primero y con resolución después, se declaró que no constituía potestad unilateral de las partes contratantes la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada. De esa manera surgió la estabilidad legal que se fue implantando en todos los ordenamientos jurídicos y que también fundó la estabilidad relativa, que mantiene la facultad patronal de despedir, pero con forzosa indemnización cuando sea sin justa causa.

Posteriormente, como se infiere de la historia, se fue perfeccionando el sistema para el trabajador, y según fórmulas de estabilidad, los sindicatos obreros fueron incrustando en las convenciones colectivas y más adelante en los estatutos profesionales, con respaldo de la autoridad administrativa y hasta del legislador, la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que es aquella que surte el efecto esencial de no poder despedir al trabajador más que probando una justa causa que termine la relación laboral.

2.3.2. El despido abusivo

Cuando los perjuicios van más allá de la sola pérdida de la fuente laboral. Cuando el patrón incurre en abusos, injuria, etc., la indemnización por despido abusivo es mayor para cubrir los perjuicios extras a la pérdida del empleo que el patrón le causó al trabajador.

2.3.2.1. El despido abusivo en la doctrina



El juslaboralista uruguayo De Ferrara desarrolló el despido abusivo: “Haciendo una distinción entre las indemnizaciones por despido previstas en las leyes de 1944, de la indemnización por falta de preaviso y por ruptura abusiva del contrato, de acuerdo a los daños que ellas tendrían a reparar.”⁹

En base a tal distinción sostuvo que: “La indemnización tarifada sólo cubre los daños que en todos los casos causa el despido, y que se debe por parte del empleador por el simple hecho de rescindir el contrato; la indemnización por falta de preaviso tiende a resarcir los daños provenientes de la ruptura brusca del contrato, y la indemnización por despido abusivo reparará el daño que provocó el abuso o culpa del empleador.”¹⁰

Es decir, que para el autor, el despido abusivo procede cuando existe culpa o falta del patrono.

En tanto para Pla Rodríguez, quien prefiere hablar de despido especialmente injustificado, se está, ante el mismo: “Cuando se presenta una particular antijuridicidad en el despido, ya sea por los motivos que lo determinaron, por la forma en que se produjo, por la resonancia que tuvo o por la difusión que le dio el empleador.”¹¹ Habría entonces para el autor un despido especialmente injustificado cuando ocurra un actuar particularmente objetable del empleador.

⁹ De Ferrara. **Conciliación laboral**. Pág. 93

¹⁰ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 95

¹¹ Pla Rodríguez. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 125

Como consecuencia de los diversos problemas que el tema ha planteado, el Dr. Plá Rodríguez ha analizado diversas interrogantes que han ido surgiendo.



- a) Si corresponde o no la reclamación de daños y perjuicios por encima de la indemnización tarifada. A lo cual responde afirmativamente, puesto que si bien la ley establece un tope máximo respecto de lo que debe pagarse como consecuencia de un despido injusto, se refiere a las indemnizaciones tazadas legalmente y no a las indemnizaciones por despido abusivo donde se indemniza siguiendo el criterio propio de las normas de responsabilidad civil y no los criterios de indemnización forfaitaire.
- b) Respecto de cuáles serán los jueces competentes para entender en estos reclamos. Se ha entendido que, puesto que los reclamos de daños y perjuicios por despido abusivo constituyen un conflicto individual de trabajo, será por tanto competente la justicia del trabajo.
- c) En cuanto a la pertinencia o no de la expresión despido abusivo, opina el autor que la misma ya posee carta de ciudadanía en el Uruguay, ya que es utilizada a la hora de referirse a una indemnización superior a la tarifada, pero a pesar de ello el autor prefiere referirse al despido especialmente injustificado.

En cambio hay autores como Raso Delgue que: “No comparten la existencia del despido como un derecho del empleador y por tanto significaría un reconocimiento a su existencia hablar de despido abusivo y prefieren denominarlo despido arbitrario.”¹²



- a) También se pregunta el autor si son o no acumulables la indemnización tarifada y la por despido abusivo. A lo cual se contesta que sí son acumulables, ya que el hecho de haber percibido la indemnización por despido tarifada no impide reclamar la indemnización por despido abusivo. La indemnización por despido abusivo se basa en daños y perjuicios reales que puedan demostrarse y que guardan relación con las consecuencias dañosas del despido. Por lo tanto, debe descontarse de la cifra total tendiente a reparar los perjuicios del despido abusivo, aquellos perjuicios que la indemnización tarifada haya aspirado a reparar.
- b) Por último y en cuanto a si debe o no incluirse en la reclamación el daño moral, el Dr. Pla Rodríguez entiende que: “No hay motivo para descartarlo en el ámbito laboral, puesto que es admitido en el derecho uruguayo con carácter general.”¹³

Por su parte, Barbagelata ha sostenido que: “La indemnización forfaitaire cubre únicamente el daño que normalmente causa el despido, aunque, generalmente resulta insuficiente para absorber la integridad de los daños causados por aquél y que siendo ilícito o abusivo deben resarcirse por el empleador responsable con las indemnizaciones previstas en el régimen civil. Tanto cuando el despido es en si mismo

¹² Raso Delgue. **La contratación atípica de trabajo**. Pág146

¹³ Pla Rodríguez, Américo. **Ob.Cit.** Pág. 138.

ilícito, por sus móviles, por contrariar una regla de derecho, la moralidad, las buenas costumbres o el orden público, o por discriminatorio; o cuando se acompaña de circunstancias que implican un comportamiento ilícito; o cuando las conductas ilícitas son el antecedente inmediato del despido o cuando el despido opera en oportunidad de haber un ejercicio abusivo de la facultad de despedir.”¹⁴



Este autor también analiza como habrá de probarse el carácter abusivo del despido y afirma que el carácter tuitivo del derecho laboral debe reflejarse en el proceso laboral y esto lo conduce a admitir una inversión en la carga de la prueba a favor del trabajador y colocando del lado del empleador la prueba del cumplimiento de las obligaciones normales que le impone el contrato de trabajo.

Ariel Gianola y Anuar Francés, en su análisis del tema, concluyen: “La reparación de perjuicios es un principio general. El despido es un derecho y por tanto exige ser ejercido de forma responsable. Siempre que en ejercicio de este derecho se actúe con imprudencia, descuido, contra el fin social o sin un motivo serio y legítimo, se está configurando un despido abusivo, aun cuando no haya intención de dañar. Por lo cual, lo que define el surgimiento de la responsabilidad es la naturaleza del acto patronal y no los daños que éste genere. Como consecuencia de lo anterior las indemnizaciones por despido injusto y por despido abusivo serán acumulables.”¹⁵

¹⁴ Barbagelata, Héctor Hugo. **Derecho de trabajo**. Tomo1.Vol.3º. Págs. 45 y 46.

¹⁵ Gianola, Ariel y Anuar Francés. **El despido abusivo en la doctrina y jurisprudencia nacional**. Págs. 1 y 2.



En tanto, Mantero ha sostenido que: “Es abusivo no sólo el despido que tiene una causa ilícita, aunque no esté dirigido a causar un daño, sino también aquel que obedece a una causa lícita pero que se cumple con intención de dañar.”¹⁶

Ermida Uriarte realiza un análisis del concepto del despido abusivo, partiendo de la discusión de la existencia o no de un derecho patronal de despedir. Puesto que el mismo puede resultar contradictorio con el derecho al empleo, con los principios de continuidad y protector. Pero la técnica del abuso del derecho es una tendencia a limitar esa facultad, ya que se la sujeta a ciertos límites, que cuando son sobrepasados y causan un daño, obligan a su íntegra reparación.

Para el autor el abuso del derecho sería: “Una excepción de la excepción, porque, la regla general es que todo daño debe ser reparado. La excepción a ello es que el daño haya sido causado en ejercicio de un derecho y la excepción a la excepción es que ese derecho haya sido ejercido con exceso o abuso, en cuyo caso, el daño causado, sí debe ser reparado.”¹⁷

Existe entonces abuso de un derecho cuando éste se ejerce sobrepasando sus límites internos o propios, y para cuya determinación serían aplicables los principios de buena fe y de justa causa. La noción de buena fe nos permite definir los límites recíprocos de

¹⁶ Mantero De San Vicente, Oswaldo. El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales. Tomo II. Págs. 232 y 235.

¹⁷ Uriarte Ermida, Oscar. **Panorama y tendencias de relaciones de trabajo y el derecho laboral en America latina.** Pág 9 y 24.

las esferas de acción posibles, propias de cada uno; y la noción de justa causa como un acto sin motivo, sin causa real y seria.



La teoría general del abuso del derecho expuesta es de recibo en el derecho laboral no sólo por tratarse de un principio general del derecho, sino también por su función ética y moralizante.

Para considerar un despido como abusivo es necesario determinar las condiciones y requisitos que deben darse. Pero también resulta imprescindible descartar elementos para realizar una correcta delimitación. Y uno de los elementos a descartar lo constituye la entidad del daño causado, ya que esto interesará a la hora de graduar la indemnización, pero no cuando tratamos de determinar si hubo o no un despido abusivo.

En resumen el despido abusivo es aquél que se adopta sin justa causa o motivo justificante, o con mala fe o deslealtad, en Guatemala se le denomina despido injustificado

Pérez del Castillo considera que existe un exceso en la facultad de despedir cuando hay una violación grave de un deber fundamental, se deben violar normas básicas del derecho, lo cual será precisado por el juez en cada caso concreto.

Es decir, para este autor "...se llama despido abusivo a la extinción antijurídica o especialmente injustificada por el patrono."¹⁸



Lo que sucede en la práctica es que resulta muy difícil separarlo de las reclamaciones por daño moral, y hay que tener presente que el despido abusivo suele incluir al daño moral, pero que éste puede provocarse aun cuando no haya despido e incluso puede haber despido abusivo sin daño moral.

Por su parte la Dra. Cristina Mangarelli, quien realiza un profundo análisis no sólo de doctrina sino también de jurisprudencia, llega a diversas conclusiones. "En principio cuestiona la existencia del derecho de despedir y sostiene que el patrón tiene el deber de mantener el empleo al trabajador, o sea, no despedirlo sin justa causa. En caso de violación de esta obligación la consecuencia será el deber de abonar la indemnización tarifada por despido."¹⁹

La única justa causa reconocida por la legislación guatemalteca es la notoria mala conducta.

Considera la autora que la indemnización forfaitaire cubre únicamente el daño moral y material que ocasiona la violación del deber del empleador de no despedir sin justa causa. Para poder reclamar una indemnización por encima de la tarifada, debe existir

¹⁸ Perez del Castillo, Santiago. **Manual practico de normas laborales**. Págs 102 y 103.

¹⁹ Mangarelli, Cristina. **La transacción en el derecho de trabajo**. Págs. 505 y 506.



un incumplimiento por parte del empleador, distinto del deber de no despedir **sin justa** causa.

Y, en oportunidad de analizar este tema, el Dr. Helios Sarthou expresa: "Para caracterizar al despido abusivo es conveniente dividir la rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral patronal en un acto rescisorio puro y un acto rescisorio impuro. En el primero estamos en presencia del ejercicio de la voluntad rescisoria estricta que pondrá fin al contrato de trabajo, sin aspectos complementarios que impurifiquen en forma antijurídica la decisión patronal. Y el receso unilateral patronal impuro es aquél que incorpora elementos adicionales que son fuente de la antijuridicidad o ilicitud o de abusividad. Este último es el campo del llamado despido abusivo."²⁰

Según el autor el despido abusivo: "Se configura cuando el receso unilateral ejercido por el patrono no se limita a la extinción del contrato, sino que por existir mala intención, culpa grave y aun culpa leve causa un perjuicio, no por la circunstancia misma del despido sino por la complementariedad antijurídica en que está envuelto."²¹

De todas formas debemos recordar que para el Dr. Sarthou no existe un derecho a despedir absoluto y abstracto como poder patronal, por lo que no podría abusarse de lo que no se tiene.

²⁰ Sarthou, Helio. **El despido abusivo en la doctrina y jurisprudencia nacional.** Págs. 1 y 2.

²¹ **Ibid.** Págs. 1 y 2.



Es así como tratamos de hacer hincapié en las diferentes fórmulas de llevar a cabo un despido sin causa justificada, lo que da lugar al trabajador a reclamar sus prestaciones, las que son de carácter irrenunciable.

CAPÍTULO III



3. La conciliación como medio de resolución de conflictos

3.1. Definición de conciliación

Etimológicamente conciliatio proviene del verbo conciliare que significa concertar, ponerse de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses o en disidencia.

Carnelutti ubica a la conciliación entre la mediación y el arbitraje, al sostener que: “La conciliación tiene la estructura de la mediación, por cuanto se traduce en la intervención de un tercero entre las partes con la finalidad de inducirlos a un acuerdo, sin embargo se diferencia de ésta por cuanto mientras la mediación busca una solución contractual cualquiera, la conciliación busca una solución composición justa.”²²

Lo cierto es que la conciliación busca una solución al conflicto, pero no una solución impuesta, sino una solución construida por las partes, en virtud de la cual se logre la satisfacción de ambos, terminando, dentro de lo posible, con la posibilidad de un nuevo conflicto.

²² Carnelutti, Francesco. **Derecho del trabajo y sus relaciones con otras ciencias**. Pág. 230.

La conciliación es una negociación asistida, por lo cual es claro que existe un tercero imparcial que conduce la conciliación, él puede ser en el derecho guatemalteco, un juez o conciliador, y en este último caso debe realizarse en un centro de conciliación o bien ante la Inspección General de Trabajo.



La conciliación es un mecanismo de resolución alternativa de conflictos, utilizado a nivel judicial y administrativo. Se puede definir como la intervención en una disputa de un tercero imparcial, que no tiene poder de decisión; para asistir a las partes en contienda a llegar voluntariamente a un acuerdo aceptable para ambos sobre los puntos en discusión. Es importante señalar que, para que se produzca la conciliación las partes deben estar de acuerdo en negociar. La conciliación es en esencia una negociación, pero con la intervención de un tercero imparcial que ayuda a las partes en el proceso de comunicación.

3.2. Antecedentes históricos

La conciliación en su forma actual tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa.

José Junco, en su obra La Conciliación, extrae de la jurisprudencia laboral emitida por el Tribunal del Trabajo de Colombia, una sentencia de casación que relaciona bases históricas, doctrinarias y filosóficas: la sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948, dictada por el Tribunal de Trabajo de Colombia.

“En dicha sentencia se indica que en Roma la Ley de las XII Tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio. Por su parte, Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomendaba la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual considera liberal y a veces hasta provechoso”.²³

Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria de César fue una columna, al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificios y votos y a transigir sus controversias, sin embargo el Código ginebrino de 1819 se separó de este precedente y admitió el acto de conciliación como voluntario.

Su autor, M. Bellot, en la exposición de motivos combate el acto conciliativo impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante, y se funda, de modo primordial, en que impuesto como obligatorio no sería ese acto más que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte - dice - para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que toma como una formalidad del procedimiento sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias.

²³ Junco Vargas, José Roberto. **La conciliación**. Pág. 33.

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



También en España, en una instrucción dirigida a los corregidores en 15 de mayo de 1788, se les había ordenado que evitaran, en cuanto de ellos dependiera y les fuera posible, los pleitos, procurando la avenencia entre las partes a objeto de que se compusieran amistosa y voluntariamente, para lo cual deberían hacer uso aquellos funcionarios de la persuasión y no dando por terminado su intento sino después de emplear todos los medios persuasivos cuando encontrasen completamente irreconciliables y muy enconados los ánimos de los litigantes, de suerte que fuese necesario llegar a la vía judicial para que el juez o tribunal resolviesen.

De igual manera, la ley del 3 de junio de 1821 de dicho país, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios llamados de conciliación, trámite indispensable para poder iniciar un juicio. Imponiéndose como obligatorio, cuyo carácter pasa a la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, si bien en ésta dejó de ser juicio y correspondió a los jueces de paz.

En dicha Ley de Enjuiciamiento civil, la conciliación fue regulada de modo que se la impone como obligatoria a las partes antes del inicio de un pleito, y el juez municipal y los hombres buenos que pueden intervenir en la conciliación tienen como deber aproximar a las partes contendientes.



La Iglesia siempre ha considerado los pleitos como frutos de pasiones humanas, peligrosos para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz, de caridad y de mansedumbre evangélicas.

En el Evangelio de San Mateo se encuentran tres textos importantísimos que pueden considerarse como precedentes concretos: Dice uno: "Al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto". Otro expresa: "Sé transigente con tu adversario pronto, mientras estés con él en el camino, no sea que te entregue al juez". Y el tercero: "Si pecare contra ti tu hermano, ve y corrígele a solas; si te oyere, habrás ganado a tu hermano; pero si no te oyere, lleva contigo uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra."

En la Ley 15, Título 1º, Libro II, del Fuero Juzgo se habla de los mandaderos de paz y avenidores, pero estos funcionarios no eran una institución permanente, sino que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba determinadamente.

Por lo tanto, la conciliación no fue en ese estatuto un trámite previo y necesario para litigantes, sino que sólo existía en ciertas causas en que por la importancia de las mismas o de las personas que litigaban podían originarse perturbaciones, y para evitarlas el Rey enviaba los mandaderos de paz para procurar una avenencia entre las partes.



Lo anteriormente expuesto, puede decirse que son apenas unos precedentes de la institución, pues la conciliación en su forma actual tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la prohió con entusiasmo. Se ha estimado que fueron poderosos en el ánimo revolucionario, para la adopción de la conciliación, los escritos de Voltaire.

La revolución, en efecto, dispuso por medio de la ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda alguna civil sin previo intento de la conciliación y que a éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posteriormente y por decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficacia a esta etapa preliminar.

Legislaciones como la francesa, la española, la italiana, la alemana, la argentina y la colombiana la instituyen como obligación.



3.3. Principios que rigen la conciliación

3.3.1. Principio de libertad

Consiste en el reconocimiento de facultades potestativas a las partes para adoptar la conciliación como un medio alternativo para la resolución de sus controversias.

3.3.2. Principio de confidencialidad

Consiste en el mantenimiento obligatorio de la necesaria reserva y privacidad de toda la información, así como de las actuaciones que se realicen dentro del proceso conciliatorio, incluyendo la información que se reciba en reuniones separadas con las partes. El conciliador debe guardar absoluta reserva de lo que las partes manifiesten.

3.3.3. Principio de información

Está referido a momentos diferentes dentro del procedimiento de conciliación: uno, en el que el conciliador debe explicar con claridad todos los detalles del trabajo que se va a realizar dentro del proceso, su rol, el de las partes y otros intervinientes, así como las diferentes etapas en que consiste la conciliación. El otro momento está relacionado con lo que en conciliación se ha llamado el principio de decisión informada, que consiste en que las partes conozcan todas y cada una de las consecuencias de los acuerdos producto de la conciliación.



3.3.4. Principio de no violencia

Se refiere a dos aspectos básicos en conciliación: el primero, que enfatiza en la oportuna utilización de la conciliación para prevenir situaciones de violencia; y el segundo, el que define que en caso de presencia de violencia, el asunto no es conciliable.

3.3.5. Principio de participación

Consiste en el necesario protagonismo de las partes, a través del cual se espera que las mismas tomen un papel activo en la generación de ideas y en la construcción de posibles soluciones.

3.3.6. Principio de contextualidad

Consiste en que todo lo que suceda en la conciliación debe estar referido al contexto de las partes, a su propia realidad, y no a la realidad del mediador o de otras personas involucradas. La generación de factibles relacionados con la solución del conflicto, debe ser un proceso de construcción de las partes de acuerdo a sus necesidades, percepciones y emociones. El cumplimiento de este principio permite: la viabilidad del acuerdo, la coincidencia entre las soluciones y la realidad de las partes, mayor compromiso de las partes con el acuerdo, mayor nivel de satisfacción relacionado con el acuerdo y la permanencia del acuerdo en el tiempo.



3.4. Características de la conciliación

Como caracteres esenciales que informan la conciliación se destacan los siguientes:

- a) Es un instrumento de auto composición de un conflicto, por la voluntad concertada o el consenso de las partes. Por consiguiente, es de la esencia de la conciliación que las partes en conflicto, con la intervención del conciliador, lleguen a un acuerdo que o bien implica el reconocimiento o la aceptación por una de ellas de los posibles derechos reclamados por la otra, o la renuncia recíproca de pretensiones o intereses que se alegan por aquéllas.
- b) La conciliación constituye una actividad preventiva, en la medida en que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal o durante el trámite del proceso, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquél, que es la sentencia. En este último evento, se constituye en una causal de terminación anormal del proceso.
- c) La conciliación no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora. El conciliador simplemente se limita a presentar fórmulas para que las partes se avengan a lograr la solución del conflicto, y a presenciar y a registrar el acuerdo a que han



llegado éstas; el conciliador, por consiguiente, no es parte interesada en el conflicto y asume una posición neutral.

- d) La conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos, porque:
- Ofrece a las partes involucradas en un conflicto la posibilidad de llegar a un acuerdo, sin necesidad de acudir a la vía del proceso judicial que implica demora, costos para las partes y congestión para el aparato judicial;
 - Constituye un mecanismo alternativo de administración de justicia que se inspira en el criterio pacifista que debe regir la solución de los conflictos en una sociedad;
- e) Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales, asegurando la mayor eficiencia y eficacia de la administración de justicia, pues éstas se aseguran en mayor medida cuando a la decisión de los jueces sólo se someten las causas que están en capacidad de resolver oportunamente y sin dilaciones.
- f) La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. En tal virtud, bien puede éste señalar los casos en los cuales válidamente se puede restringir la facultad de conciliar. Naturalmente, no debe confundirse la

institución de la conciliación, con el contrato de transacción de estirpe estrictamente privada, que se gobierna por reglas especiales.



“La conciliación es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador en varios aspectos, tales como: las autoridades o sujetos competentes para intervenir en la actividad de conciliación y las facultades de las cuales disponen; las clases o tipos de conciliación admisibles y los asuntos susceptibles de ser conciliados; las condiciones bajo las cuales se pueden presentar peticiones de conciliación; los trámites que deben sufrir dichas peticiones; la renuencia a intentarla y las consecuencias que se derivan de ello; la audiencia de conciliación, la formalización del acuerdo total o parcial entre las partes o la ausencia de éste y la documentación de lo actuado.”²⁴

Como resultado de la conciliación, las partes se han puesto de acuerdo sobre algunos puntos específicos causantes del conflicto, y que logran conciliar sus intereses, plasmando su decisión ante autoridades competentes, ya sean administrativas o ante los jueces de la república, con observancia de todos los requisitos exigidos por la ley. Tales autoridades deben velar porque en la manifestación de voluntad que hacen las partes interesadas no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador so pena de que el acto respectivo sea invalidado.

²⁴ <http://www.gerencie.com/conciliacion.html> (15 de octubre 2008)



3.5. Ventajas de la conciliación

- Es amistosa para las partes y utiliza un lenguaje sencillo.
- Es flexible, puede adecuarse a las circunstancias y a las personas.
- Mantiene relaciones en lugar de destruirlas.
- Permite encontrar soluciones basadas en el sentido común. Si no logra un acuerdo, al menos posibilita poner de manifiesto la situación creada y la posición de la otra parte.
- Produce acuerdos creativos.
- Educa a las partes, en una forma distinta de resolver sus diferencias.
- Las partes pueden mantener el control de sus intereses.
- El acuerdo es satisfactorio para las partes.

3.6. Clases de conciliación

Existen diversas clasificaciones de la conciliación, por lo cual exponemos las siguientes clasificaciones, la primera: de acuerdo ante quien se realiza, la segunda: de acuerdo al momento en que se realiza, y la tercera: de acuerdo a la materia sobre la que versa la conciliación. Estas clasificaciones de la conciliación han sido escasamente desarrolladas por la doctrina, por lo cual las desarrollamos y de esta manera esperamos que los lectores e investigadores tengan u obtengan dominio de las clases de conciliación: es decir, sino se conoce estas clasificaciones es claro que se corre el



riesgo de tener enfoques parciales sobre la conciliación, lo cual inducirá a error al lector.

Por lo tanto, esperamos que todos tengan acceso al presente trabajo de investigación que en pocas líneas desarrolla un tema de mucha importancia como es las clases de conciliación.

3.6.1. De acuerdo ante quien se realiza

De acuerdo ante quien se realiza, la conciliación es de dos tipos o clases que son las siguientes: conciliación judicial y conciliación extrajudicial.

3.6.1.1. Conciliación judicial

La conciliación judicial es la que se realiza al interior de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley; por ejemplo: puede conciliarse en un cobro de arrendamientos, desalojo, cobro de dinero, de beneficios prestaciones laborales, indemnizaciones, incluso en procesos penales, entre otros.

Puede ocurrir en dos escenarios, antes de iniciado un proceso y después de iniciado el mismo. La conciliación judicial no sólo puede realizarse ante jueces civiles, sino ante también ante otros jueces, como por ejemplo: ante jueces penales, comerciales, laborales, jueces de paz, entre otros.

En materia laboral el convenio debe realizarse ante un juez de trabajo y puede llevarse a cabo dentro de un juicio ordinario en la etapa obligatoria de conciliación, o aun con entera independencia de él.



3.6.1.2. Conciliación extrajudicial

La conciliación extrajudicial es la que se realiza fuera de un proceso judicial y es de dos tipos, antes de iniciado un proceso y después de iniciado el mismo.

Cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo o ante un inspector del ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenios judiciales, y produce iguales efectos en relación con la cosa juzgada y los títulos ejecutivos.

3.6.2. De acuerdo al momento en que se realiza

De acuerdo al momento en que se realiza, las clases o tipos de conciliación son los siguientes: conciliación antes de iniciado un proceso y conciliación después de iniciado un proceso

3.6.2.1. Conciliación antes de iniciado el proceso

La conciliación antes de iniciado un proceso es la que se realiza o intenta como acto previo al proceso. En tal sentido debe ocurrir ante los conciliadores extrajudiciales de



los centros de conciliación autorizados para el efecto y puede ser realizada también por algunas autoridades; como por ejemplo: ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo.

3.6.2.2. Conciliación después de iniciado el proceso

Las conciliaciones después de iniciado un proceso son las que se realizan luego de presentada la demanda ante el juzgado correspondiente, y puede ser judicial o extrajudicial; siendo las primeras, las que se realizan ante el poder judicial, mientras que las segundas, son las que se realizan en los centros de conciliación.

3.6.3. Según los resultados obtenidos

3.6.3.1. Conciliación total

Cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercidas, dándose por terminado en tal caso el juicio.

3.6.3.2. Conciliación parcial

Cuando la conciliación se realiza solamente sobre una o algunas de las pretensiones hechas valer; caso en cual, termina el juicio únicamente en cuanto a éstas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.



3.6.4. De acuerdo a la materia sobre la que versa la conciliación

De acuerdo a la materia sobre la que versa la conciliación, la misma puede ser de diversas clases, las cuales son las siguientes: conciliación civil, conciliación laboral, conciliación contenciosa administrativa, conciliación comercial, conciliación de familia, conciliación de derecho penal.

3.6.4.1. Conciliación civil

La conciliación civil es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces civiles, y puede tratar sobre cobro de dinero, cobro de arrendamientos, cobro de honorarios profesionales, cobro de hospedaje, otorgamiento de escritura pública, desalojo, resolución de contrato, indemnizaciones, entre otros supuestos, por lo cual en estos casos es posible conciliar, y las mismas pueden ser judiciales o extrajudiciales, y antes de iniciar un proceso o después de iniciado el mismo.

3.6.4.2. Conciliación laboral

La conciliación laboral es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces laborales y puede tratar sobre cobro de remuneraciones, cobro de vacaciones, cobro de compensación de tiempo de servicios, cobro de aguinaldos, cobro de gratificaciones, cobro de triple pago vacacional, entre otros supuestos y la misma puede ser judicial o extrajudicial, antes de iniciar un proceso y después de



iniciado un proceso. Sin embargo, no es obligatoria. En esta conciliación debe tenerse en cuenta que el juez y el conciliador deben respetar la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En este tipo o clase de conciliación existe normas especiales para conciliar en las direcciones de trabajo, por lo cual las mismas deben ser respetadas en las conciliaciones laborales celebradas ante autoridad administrativa de trabajo.

3.6.4.3. Conciliación contenciosa administrativa

La conciliación contenciosa administrativa puede ocurrir en los juzgados contenciosos administrativos, y puede tratar sobre todos los supuestos; por ejemplo: en procesos de cobro de remuneraciones en el sector público, cobro de vacaciones en el sector público, cobro de aguinaldo en el sector público, cobro de compensación por tiempo de servicios en el sector público, cobro de pensión, devengados, procesos contenciosos administrativos en general; entre otros, puede ser judicial y extrajudicial, antes de iniciado un proceso y posteriormente al inicio del mismo y en todo caso, se requiere que exista resolución autoritativa del representante legal facultado para tales fines; por ejemplo: si la conciliación la realiza una dirección de trabajo, dirección de agricultura, dirección de trabajo, dirección de transportes, dirección de educación, entre otras, debe existir autorización del director de dicha dirección, en caso de ser celebrada la misma por el gobierno regional debe ser autorizada por el presidente del mismo, en caso que la celebre un ministerio debe ser autorizada por el ministro, en caso que la celebre el poder judicial debe ser autorizada por el presidente de corte respectivo, que



puede ser el presidente de la corte suprema o el presidente de corte superior competente, y además se requiere que la resolución sea publicada en el diario oficial.

3.6.4.4. Conciliación comercial

En la conciliación comercial es necesario tener en cuenta que tiene un campo de aplicación bastante amplia pero no puede conciliarse sobre los requisitos de las sociedades o de los títulos valores.

3.6.4.5. Conciliación de familia

En la conciliación de familia se puede conciliar por ejemplo en los alimentos o en el régimen de visitas.

3.6.4.6. Conciliación penal

En la conciliación penal es necesario tener en cuenta que no se puede conciliar sobre la pena, pero sí sobre la reparación civil y debemos tener en cuenta el principio de oportunidad.



3.7. Análisis de la conciliación como una institución del derecho de trabajo

En materia laboral existen procedimientos extrajudiciales y procesos judiciales que contemplan la conciliación con algunas características que la distinguen de la conciliación extrajudicial

Es de interés del Estado la institucionalización y consolidación de la conciliación en el país.

El ordenamiento legal guatemalteco contempla la conciliación dentro de un proceso judicial y fuera de éste. Así, en el ámbito judicial la conciliación es propiciada por el juez, mientras que en materia extrajudicial, puede ser promovida por un conciliador extrajudicial, y por la autoridad administrativa.

En este sentido podemos clasificar a la conciliación en dos grupos: conciliación judicial y conciliación extrajudicial. Tratándose de la conciliación judicial es claro que dicha función corresponde al juez y en el ámbito extrajudicial al conciliador extrajudicial y una autoridad administrativa.

Sin embargo, en materia laboral, siguiendo el principio de especialidad, la conciliación extrajudicial puede llevarse a cabo ante la autoridad administrativa de trabajo y la conciliación judicial ante el juez de trabajo, cuyos procedimientos están regulados por norma especial.

Carnelutti refiere que: "La tentativa de conciliación es función muy delicada del juez, a la cual sirve sobre todo su sentido de equidad y de mesura; desgraciadamente - añade - la experiencia ha demostrado, sin embargo, que no pocas veces degenera en insistencias excesivas e inoportunas de jueces preocupados más bien por eliminar el proceso que por conseguir una paz justa entre las partes."²⁵



3.8. La conciliación en la legislación guatemalteca

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que se encuentra regulada en el ámbito laboral guatemalteco.

El Código de Trabajo regula el proceso laboral e incorpora en su texto la posibilidad de conciliar dentro de un proceso laboral y antes de éste en instancia administrativa ante la Inspección General de Trabajo.

En este último caso el acta que contenga el reconocimiento de obligación exigible laboralmente, así como el acta de conciliación extrajudicial constituyen títulos de ejecución.

²⁵ Carnelutti. **Ob.Cit.** Pág.50.

Como expusimos al inicio de este trabajo, uno de los principios que inspira al derecho de trabajo es buscar la conciliación entre el trabajo y el capital entendiéndose, la conciliación entre el trabajador y el patrono.



Según el doctor Landelino Franco: "Desafortunadamente este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho de trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque aunque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores."²⁶

Por ello y desde el punto de vista estricto del derecho sustantivo, partiendo de que todos los derechos derivados de las leyes del trabajo, son de naturaleza irrenunciable, este principio aunque calcado en el sexto considerando del Código de Trabajo no tiene aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

²⁶ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 58.

Mario López Larrave, al pronunciarse sobre este tema, dijo: "Lo que es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el Artículo 12 del Código de Trabajo, el cual establece: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. Y Por su parte el Artículo 106 de la Constitución Política vigente, que establece: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo..., es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del Juez."²⁷


²⁷ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 24.

Continúa el tratadista citado: "En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio, no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto."²⁸

Finalmente, López Larrave agrega un ejemplo que ilustra muy claramente su criterio: "... un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un periodo de vacaciones no gozadas, y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la contestación de la demanda que no lo había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero sí puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque está es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho."²⁹

²⁸ *Ibid.* Pág. 57

²⁹ *Ibid.* Pág. 31



No obstante la exposición de Mario López Larrave, el doctor Landelino Franco discierne en su apreciación: “Sobre la base de que la legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y meras pretensiones. Simplemente debe de entenderse que toda disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituyen un derecho mínimo e irrenunciable susceptible únicamente de ser superado y no disminuido, por lo tanto el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables sino en el perdón del ofendido, (trabajador) a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse, será la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones debidas.”³⁰

El Artículo 340 del Código de Trabajo, establece que: “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 ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

³⁰ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 60.

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.



Se contempla aquí la conciliación como una etapa obligatoria dentro del procedimiento ordinario de trabajo, en la cual las partes pueden solucionar sus conflictos laborales, sin tener la necesidad de diligenciarse todo el procedimiento legal, y ayudando así a la celeridad de resolución del conflicto y a la economía procesal.

Así en el Artículo 341 del mismo Código regula: “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”. Se acepta la posibilidad que la conciliación dentro del procedimiento sea total o parcial, según sea el caso el procedimiento puede terminar como producto de una conciliación total, o bien, proseguir si solo algunas de las pretensiones del trabajador son aceptadas por el patrono.

3.9. Diferencia con otros mecanismos de solución de conflictos

- a) Con la mediación: Al respecto existe tanto en la doctrina como en las legislaciones: “Confusión entre ambas instituciones, algunos las consideran como sinónimas, otros señalan que es en la mediación donde el tercero puede formular



propuestas y en la conciliación no”,³¹ sin embargo, podemos encontrar antecedentes de la mediación desde la edad media en el derecho canónico y en las Partidas de Alfonso El Sabio, inclusive en las disposiciones del Fuero Juzgo. Si analizamos históricamente a las dos, encontraremos que primero se desarrolló la mediación y posteriormente fue la conciliación donde se otorga más protagonismo al tercero interviniente (conciliador), inclusive cuando en el siglo XIX se comienza a codificar la legislación procesal, se incorpora la conciliación y no la mediación como un procedimiento judicial preprocesal; esta práctica legislativa ha llevado a confundir en otros países respecto a que la conciliación es judicial y la mediación es extrajudicial.

- b) Con el arbitraje: Se diferencian en que el árbitro tiene facultad resolutoria, en cambio en la conciliación la máxima potestad del conciliador es proponer fórmulas conciliatorias. Esto no impide que en un proceso arbitral se admita una etapa conciliatoria.

El árbitro no propone ni sugiere: resuelve. No es de libre aceptación ni tolera rechazo. La decisión es una conciliación impuesta a las partes.

- c) Con la transacción: Es un acto convencional y procesal a la vez. Puede o no significar renuncia de derechos (no en materia laboral). Es un solo acto convencional o contrato. Por esencia debe envolver concesiones recíprocas.

³¹ Vesconi, Enrique. **Teoría general del proceso**. Pág. 211.

3.10 Virtudes y defectos de la conciliación



- Pone término al litigio por una vía concordada, sin vencedor ni vencido.
- La decisión acordada por las partes es social y moralmente más adecuada.
- Tiempo, no requiere confirmaciones y se ejecuta en el acto.
- Detrás de una conciliación aparente se puede encubrir una transacción en la que el trabajador urgido por la necesidad, haga renuncia de derechos ciertos.

3.11. La conciliación laboral en el derecho comparado

Entre los principales referentes tenemos:

- a) Estados Unidos de América: Como antes indicamos, incorpora legislativamente la conciliación laboral en 1898 con la Erdman Act, mejorándose los procedimientos en 1913 con la Newlands Act. En 1935, ante las consecuencias del "crac" económico de 1929 y previniendo otro conflicto armado en Europa, se dictó la Wagner Act, creándose la Nacional Labor Relation Act (NLRA). Como antes de la segunda guerra mundial, los obreros y los empresarios desconfiaban de la intervención de terceros sin vínculo alguno con el poder ejecutivo, se constituyó en 1947 la Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.), como una agencia del gobierno federal norteamericano dependiente directamente del presidente de la nación. Como desde los años sesenta comenzó a cimentarse en la sociedad norteamericana la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en

las comunidades vecinales, los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio y en 1979 crean el Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions).



- b) Argentina: En 1944, se dictó el Decreto 32.347 que establece un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, donde la demanda se presentaba ante la Comisión de Conciliación donde se buscaba avenir a las partes y si no se lograba, se podía ampliar o modificar la demanda, si había acuerdo, se consideraba que adquiría el valor de cosa juzgada. En 1967, con la Ley 18.345 (que comenzó a regir desde 1972), se eliminó dicha Comisión y se otorgó la función conciliatoria a los jueces, quienes homologaban los acuerdos. Actualmente, con la Ley 24.635, aplican una conciliación prejudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores esté a cargo del Ministerio de Justicia.
- c) Brasil: "Existe la conciliación judicial que se realiza después de actuadas las pruebas, a fin que el juez tenga mejor alcance para proponer su fórmula conciliatoria",³² aunque muchos autores consideran que perjudica la economía procesal y eleva el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.

³² Zavaleta Cruzado, Roger. **Temas selectos de derecho laboral**. Pág.25.

Del análisis de las corrientes aplicadas en las naciones arriba citadas, podemos inferir que en Guatemala sucede lo mismo, pero sin conseguir el verdadero fin protector y conciliador el derecho laboral.





CAPÍTULO IV



4. Irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral

4.1. Generalidades

La presencia cada vez más frecuente, de situaciones de modificación peyorativa de las condiciones de trabajo y, en particular, de rebaja de las remuneraciones sin contraprestación alguna, ha llevado a reeditar con mayor interés la antigua discusión acerca de los alcances del principio de irrenunciabilidad.

4.1.1. Noción de renuncia

Para conocer la institución de la irrenunciabilidad, primero debemos preguntarnos qué es la renuncia. Sólo consideraremos renuncia a aquellos negocios jurídicos en los que el trabajador dé algo a cambio de nada, o cuando bajo el manto de un acuerdo oneroso, lo que recibe el trabajador a cambio del derecho que abdica es tan mínimo que no puede ser reputado como contraprestación seria para conceptualizar la onerosidad de la convención



4.1.2. Noción de irrenunciabilidad

Por irrenunciabilidad se entiende a la condición legal que impide la renuncia a determinados derechos o facultades. Está generalmente establecido que se puede renunciar, en principio, a todos los derechos de naturaleza privada; y que no puede renunciarse a los derechos de naturaleza pública o de interés social, siempre que la ley así lo diga; como por ejemplo: es irrenunciable el derecho alimentario, el ejercicio de la patria potestad, el derecho a pedir el divorcio, etc. En derecho laboral, los beneficios sociales tiene carácter irrenunciable, siendo nulo todo pacto en contrario.

El principio de irrenunciabilidad puede ser concebido como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

4.2. Corrientes doctrinarias acerca del principio de irrenunciabilidad

Se pueden destacar dos grandes corrientes:

4.2.1. Tesis ampliadas

Los que sostienen esta tesis extienden la eficacia del principio de irrenunciabilidad no sólo a las condiciones mínimas previstas en la ley y las convenciones colectivas, sino también a las cláusulas convenidas por las partes en el contrato individual.




4.2.2. Tesis restringidas

Entienden que el principio de irrenunciabilidad sólo alcanza a las condiciones mínimas previstas por la ley y las convenciones colectivas.

4.3. Supuestos aplicables a este principio

Conforme a este principio:


- a) Las condiciones laborales establecidas en leyes no pueden desactivarse por otras leyes. Si bien el principio se refiere a la conducta de los sujetos laborales, por extensión es aplicable al supuesto de leyes desactivadoras de niveles anteriores y permite al decidor judicial declarar tales leyes inconstitucionales por violentar el sentido prospectivo del proyecto social constitucional.
- b) Las condiciones laborales establecidas en leyes no pueden desactivarse por convenios colectivos, acuerdos de empresa, usos y costumbres, decisión unilateral del empleador o del trabajador. La desactivación lograda resulta nula.
- c) Las condiciones laborales estructuradas en convenios colectivos no pueden disminuirse por convenios o acuerdos de empresa posteriores. La desactivación lograda también es nula.

- 
- d) Las condiciones laborales establecidas en negocios jurídicos laborales (contratos de trabajo) no pueden desactivarse por negocios posteriores. Si los trabajadores así procediesen, el resultado es nulo porque vulnera el principio de irrenunciabilidad.
- e) Las condiciones establecidas en negocios jurídicos laborales no pueden desactivarse por decisión unilateral del empleador. La condición anterior continúa ya que la nueva no puede desvirtuarla por provenir de fuente distinta y vulnerar el principio protector receptado constitucionalmente.

4.4. Protección negociadora del trabajador

Debemos partir de la premisa de que en la relación laboral, necesariamente el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad de condiciones al pactar con su empleador, más aún cuando los pactos que se pretenden realizar implican renunciaciones a derechos laborales. “En este sentido, no se concibe que el trabajador acepte alteraciones contractuales que lo perjudiquen, renunciando así voluntariamente, a derechos adquiridos o que tiene la expectativa legítima de adquirir a futuro. Si el trabajador aceptase un cambio que lo perjudica, será evidente que lo hace por necesidad, forzado por su inferioridad jurídica y económica que lo obliga a optar por el mal menor, frente a otros que se le ocasionarían en caso de no acceder a la imposición patronal.”³³

³³ www.derechoylibertad.com/derecho/index.php?option=com. (15 de octubre 2008).



Como se puede apreciar la protección que brinda la Constitución Política de la República de Guatemala al trabajador se funda en su calidad de parte débil de la relación laboral, y como tal se encuentra sujeta a las imposiciones que pudiera imponerle su empleador.

4.4.1. El silencio del trabajador

El problema en este punto se resume en determinar lo siguiente: existe o no un verdadero acuerdo de voluntades cuando una de las partes (el trabajador) no manifiesta en forma expresa su voluntad.

El silencio del trabajador no puede ser entendido como consentimiento de la modificación peyorativa, no se puede admitir presunciones en contra del trabajador o que conduzcan a sostener la renuncia de un derecho que derive de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

4.5. Delimitación de las situaciones controvertidas

A fin de poder precisar las diferencias que existen en la doctrina respecto del alcance del principio de irrenunciabilidad, consideramos oportuno diferenciar claramente aquellas situaciones de hecho que justifican interpretaciones diferentes, de aquellas




otras que, si bien pueden confundirse con las primeras, a nuestro juicio, sólo pueden tener una solución de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico.

- a) En primer lugar, se encuentra fuera de la discusión señalada más arriba, el supuesto de modificaciones que alteren los derechos previstos en la ley o en el convenio colectivo, correspondientes a la actividad donde presta servicios el trabajador, sin importar si la reducción se originó en una decisión unilateral del empleador o en un acuerdo de voluntades.

En el caso de que esta reducción se opere en virtud de un acuerdo bilateral, la solución está dada en la propia letra del Artículo 12 del Código de Trabajo que dispone que: “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos por esta ley...”. Y cuando es la decisión unilateral del empleador la que dispone la modificación de las condiciones de trabajo perforando el piso previsto por el orden público laboral, la respuesta es la misma y nace, no sólo de la norma antes transcrita, sino también de lo dispuesto en el Artículo 66 de la misma ley, que prohíbe al empleador introducir cambios que alteren modalidades esenciales del contrato o que causen perjuicio material o moral al trabajador.

Entonces, queda claro que cuando la modificación afecta el piso mínimo previsto por la ley y por el convenio colectivo, lleva aparejada la sanción de nulidad.

- 
- b) También se encuentra excluido de la discrepancia entre las tesis amplias y restringidas el supuesto de la reducción salarial, aunque no menoscabe el nivel de beneficio regulado por las normas imperativas, cuando es decidida unilateralmente por el empleador.
- c) Otra alternativa de disminución del salario, que tampoco ofrece controversias teóricas, se ubica en el supuesto de que, mediante acuerdo de partes previo, se establezca que el trabajador vaya a recibir una contraprestación que pueda ser juzgada como relativamente equivalente y que autorice a descartar la existencia de una disposición de derechos a título gratuito (renuncia). Un claro ejemplo de este supuesto sería la rebaja de la remuneración acompañada de una reducción de la jornada en forma proporcional.

La renuncia es un acto jurídico, del tipo de los negocios jurídicos de que se vale el titular del derecho para ejercitar un poder de renuncia. Destaca la doctrina que la renuncia, operada en virtud del poder de renunciar, subtipo del de disposición, tiene siempre la consideración de derecho potestativo de carácter secundario en cuanto que ha de actuar sobre otro principal, cuya extinción o pérdida produce. La renuncia puede ser expresa o tácita; en el segundo caso entran en juego las lógicas garantías dirigidas a otorgar a los actos del renunciante la eficacia de la declaración expresa de renuncia.

Previo a analizar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, resulta necesario precisar los conceptos de imperatividad, irrenunciabilidad y disponibilidad, que pueden llevar a equívocos y, por ende, ser utilizados en forma equívoca.



Cuando se habla de imperatividad, se hace referencia a normas. Las normas imperativas son aquéllas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes, y se oponen a las normas supletorias o dispositivas, que pueden ser alteradas o dejadas sin efecto por las personas. Es decir, las normas imperativas son una valla, un freno a la autonomía de la voluntad.

En el derecho del trabajo se presenta un fenómeno particular, ya que casi todas las normas son imperativas pero tienen una peculiaridad que las caracteriza, no pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores, en cambio pueden libremente disponer de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados.

Es decir, que se trata de una categoría especial de normas denominadas imperativas-dispositivas, las cuales, como apunta De la Fuente, pasaron inadvertidas hasta que aparecieron las normas laborales dictadas para proteger al trabajador, eran imperativas si se trataba de disminuir los derechos que acordaban, y dispositivas en caso de aumentarlos.



Así, se establecen mínimos infranqueables que permiten la consagración de mayores beneficios para el trabajador en virtud de acuerdos individuales o colectivos. Aunque esos derechos se encuentran ampliamente contemplados en el Código de Trabajo, se encuentran resumidos en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;



e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.

No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.



Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de su otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; ...”

En cambio, cuando nos referimos a irrenunciabilidad y disponibilidad hacemos alusión a derechos y no a normas. Ello es así, por cuanto las personas sólo pueden renunciar a



los derechos consagrados en las leyes, pero no a éstas, que les son ajenas y no les pertenecen.

Los conceptos de renuncia y disponibilidad de derechos están íntimamente relacionados, ya que quien renuncia no sólo debe tener la capacidad necesaria sino también la disponibilidad del derecho afectado por la renuncia.

Entre el concepto de indisponibilidad y el de irrenunciabilidad hay una relación de género a especie. La disposición de un derecho comprende la renuncia, pero puede limitarse y existir una disponibilidad relativa que excluya a ésta.

Por el contrario, el concepto de irrenunciabilidad e imperativa son autónomos e independientes, aludiendo el primero a los derechos y el segundo a las normas. De ahí que hayan casos en los cuales los derechos asignados por normas imperativas, una vez adquiridos, pueden ser renunciados por su titular y a la inversa, también se dan supuestos en que los derechos son irrenunciables aunque provengan de normas no imperativas, como sucede con los derechos del trabajador.

Confalonieri agrega que la inderogabilidad (que considera un sinónimo de imperatividad) como nota de algunas normas laborales, es un condicionante que juega cuando las partes van a constituir la relación de trabajo, Una vez nacida, durante el tramo de ejecución la inderogabilidad cede paso a la irrenunciabilidad. Se trata de dos nociones independientes aunque íntimamente ligadas entre sí.



“Ningún sentido tendría que el legislador le asigne a ciertas normas naturaleza inderogable cuando se va a constituir un vínculo, si luego durante el tramo en que se pondrán en marcha los derechos y obligaciones de las partes, se permitiera que el trabajador renuncie a los que el orden legal le ha asignado. La inderogabilidad, para que no se volatilice, necesita ser complementada por medio de la irrenunciabilidad. Así mismo sería imposible hablar de derechos irrenunciables frente a normas susceptibles de ser derogadas por acuerdo de partes.”³⁴

4.6. Concepto y alcance de la irrenunciabilidad

Mario De la Cueva, citando a Justo López al respecto refiere: “El derecho del trabajo existe para asegurar a los trabajadores la percepción real de sus salarios y no la simple declaración de que percibirán determinados salarios.

Si los trabajadores pudieran renunciar a las indemnizaciones que les corresponden después de sufrido un riesgo personal, o pudieran admitir los descuentos que les propusieran los patronos después de haber devengado determinados salarios, el derecho del trabajo perdería su nota de imperatividad y pasaría a la categoría de *ius dispositivum*”.³⁵

Teniendo en cuenta el carácter protector del derecho del trabajo, no bastaría la simple emisión de normas que pusieran en pie de igualdad por lo menos con relación a

³⁴ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 152.

³⁵ De La Cueva, Mario. **Ley de Contrato de Trabajo comentada**. Págs. 133.

determinados aspectos de la relación a ambas partes, si los derechos a favor del trabajador pudieran ser objeto de renuncia por medio de la negociación particular.



No basta consagrar el derecho, sin que se requiera una serie de medidas para asegurar en los hechos el cumplimiento efectivo de las normas protectoras. Dentro de los medios técnicos que deben emplearse para lograr ese objetivo, la irrenunciabilidad de los derechos cumple una función sumamente importante.

El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.

El derecho del trabajo se aparta así de la regla opuesta propia del derecho civil, que declara permisible la renuncia con independencia del modo en que se perfeccione, manteniendo el criterio de interpretación restrictiva que aun en ese ámbito le es propio.

El fin de este principio, como lo sostuvieron autores como Bayón Chacón, y Pérez Botija es: "La protección de quien por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto y discutible, frente a una oferta que venga a remediar, con su valor numérico inferior, una necesidad de atención urgente, incluso en los casos



en que no fuera posible probar debidamente el fraude a la ley ni la existencia de una vía compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia.”³⁶

Asimismo, la indisponibilidad, por ejemplo: ha sido defendida por Santoro Passarelli, que expresó “El absurdo que conllevaría una disciplina que, por un lado, protegiera al trabajador, generándole una tutela especial, y por el otro, lo dejara en su condición de contratante necesitado y económicamente débil para disponer de sus derechos, colocándolo al alcance de sus acreedores.”³⁷

En términos similares De la Fuente expresa que: “El derecho del trabajo no podría cumplir los fines protectores que le son propios si se permitiera al trabajador renunciar a los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce, teniendo en cuenta el estado de necesidad y la evidente situación de desigualdad negocial en que el mismo normalmente se encuentra. Es por demás sabido que la irrenunciabilidad de los derechos es uno de los principios básicos que estructuran nuestra disciplina, constituyendo un medio o técnica de vital importancia para garantizar al trabajador el efectivo goce de las ventajas jurídicas establecidas en su beneficio.”³⁸

Para quienes entienden que el orden público es un concepto identificado con el interés social o con los intereses e instituciones del Estado, la irrenunciabilidad acompaña a la

³⁶ Bayon Chacón, Pérez Botija. **Manual de derechos del trabajo**. Pág. 231.

³⁷ Santoro Pasarelli, Francisco. **Trabajo y derecho**. Pág. 187.

³⁸ De La Fuente, Horacio H. **Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo**. Págs.123, 124 y 132.



vigencia de lo que interesa a la sociedad, y en una sociedad justa interesa sobremanera al legislador la protección de los débiles. Tal aseveración no está sujeta exclusivamente en los últimos tiempos sólo a los trabajadores, sino que está contemplando a todos los débiles de la sociedad.

Consecuencia de ello es que esté contemplando el concepto de orden público social, dentro del cual posee un matiz particular el orden público laboral.

Hay distintas teorías que pretenden fundamentar la existencia del principio de irrenunciabilidad, sin entrar en disquisiciones doctrinales, cabe afirmar que se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado, no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas.

En el sentido amplio se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

Para entender el alcance del principio de irrenunciabilidad, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas heterónomas (ajenas) y cambiantes (sujetas a permanentes modificaciones).



El derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho, lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador.

El Código de Trabajo de Guatemala como ya lo vimos, procura evitar esas renunciaciones y por eso, basándose en los principios propios del derecho del trabajo y en su carácter protector o tutelar, declara que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente. Es sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar. Es decir que, coloca un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador, es aquí en donde se combinan los Artículos 106 y 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo respectivamente.

Contrariamente a lo dispuesto en el considerando cuarto del Código de Trabajo con relación al empleador, el silencio del trabajador en ningún caso puede generar una presunción en su contra. Ya que bien lo dice el derecho de trabajo, constituye un conjunto de garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador.

El efecto de la violación es la nulidad de la cláusula violatoria de la irrenunciabilidad. Dado el carácter de la cuestión, el trabajador puede plantear la nulidad del acto de renuncia que él suscribió.



No se trata de amparar su propia torpeza, sino de declarar la ineficacia de un acto contrario al ordenamiento jurídico que se estableció para dispensar una protección al trabajador, dada su situación de inferioridad negocial, por lo cual, en cierta manera y respecto de las normas de orden público laboral, lo considera incapaz de disponer de ese derecho, y también de interés general, para asegurar ciertos parámetros fundamentales de la convivencia, a fin de evitar actos de injusticia social y su repercusión en el mercado, no sólo desde el punto de vista moral, sino también económico a través de la competencia desleal.

En derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos, a aquél que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de



12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Tratamos así de explicar cómo el principio de irrenunciabilidad que favorece al trabajador, debe protegerlo y no lesionarlo en sus intereses económicos en el momento de la conciliación laboral.



CAPÍTULO V



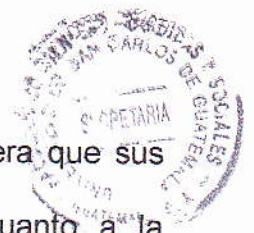
5. El límite objetivo sobre las materias conciliables y en consecuencia, para la validez de los acuerdos conciliatorios

Está reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo.

Y en el caso de análisis, es causal para considerar nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio laboral.

Javier Neves Mújica señala que: "Hay tres cuestiones a debatir sobre este principio: si los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los de las organizaciones sindicales y, eventualmente, algunos del propio empleador (ámbito subjetivo); qué sucede con los derechos derivados de los convenios colectivos y contratos de trabajo (ámbito objetivo); desde y hasta cuándo un derecho es irrenunciable."³⁹

³⁹ Mujica Neves, Javier. *Trabajo y Constitución 1989*. Pág. 176.



Con relación a los derechos del empleador, el mencionado autor considera que sus derechos irrenunciables se vinculan con el poder de dirección. En cuanto a la temporalidad de los derechos, indica que la irrenunciabilidad del derecho se produce con la constitución de la relación laboral aunque no se haya adquirido su disfrute y se hubiera extinguido dicha relación sin hacerlo efectivo.

Como bien remarca Mario Pasco Cosmópolis: “Para preservar los derechos irrenunciables, se requiere que el conciliador esté premunido de autoridad.”⁴⁰ (sic)

Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku, desarrolla: “Como debe ser la renuncia de derechos (si corresponde), señalando que habrá de efectuarse de manera incondicional y definitiva y sin vicios de voluntad, aclarando que no constituye renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta.

Asimismo, menciona que todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no debe considerarse como una trasgresión al principio de irrenunciabilidad. Agrega que no puede alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto dispositivo no genera efectos jurídicos por ser nulo.”⁴¹

⁴⁰ Pasco Cosmopolis, Mario Martín. **Trabajadores del estado en Iberoamérica**. Págs. 36 y 57.

⁴¹ Miyagusuku Toyama, Jorge Luis. **Las prestaciones en derecho laboral**. Págs. 14, 15 y 56.



La pregunta que cabe formular es si el Código de Trabajo, considera irrenunciable todo el derecho del trabajo o si, al contrario, deja parte de ese derecho fuera de la irrenunciabilidad.

El alcance varía según la posición que se adopte, la rígida o amplia considera que todo es irrenunciable, la flexible o restringida, que no todo es irrenunciable, sino sólo las normas que protegen la integridad física, moral y económica de los trabajadores al establecer beneficios.

Otra posición sostiene que todos los derechos son irrenunciables, no pueden ser abdicados a cambio de nada, pero que los correspondientes al orden público laboral son indisponibles; es decir no se pueden negociar ni a cambio de una contraprestación, mientras que los mayores derechos pactados en el contrato individual son disponibles, el trabajador puede reducirlos o suprimirlos a cambio de otro beneficio; por ejemplo, se pacta una reducción salarial a cambio de una proporcional reducción de la jornada laboral.

No hay duda de que los mínimos inderogables que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo debidamente homologados son de carácter irrenunciable. Al darle lectura al considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal b) dice: "b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las




posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Si analizamos el anterior considerando, y el supuesto que en un contrato individual de trabajo, el trabajador negocia una remuneración por encima del mínimo legal y del básico del convenio vigente en la empresa en la cual se contrata, se plantea la interrogante de si, pasado el tiempo, tiene o no la posibilidad de renunciar a ese monto y cobrar lo estipulado en la escala salarial del Código de Trabajo estipulado como el salario mínimo para el tipo de actividad que el desempeña, o bien al mínimo establecido en el instrumento de normación colectiva.

Si lo vemos doctrinariamente, para la postura flexible la respuesta es afirmativa, porque es algo pactado por encima de los mínimos inderogables, se puede renunciar a lo que ha sido libremente pactado en un contrato individual por encima de los mínimos inderogables, o como le llaman en otros países el piso de negociación, que conforma el orden público laboral, el trabajador tiene autonomía según esta tendencia, por encima del orden público laboral.

El problema estriba en la interpretación que se le de al considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo vigente en Guatemala, sin olvidar que las leyes laborales deben interpretarse en caso de duda según más favorezcan al trabajador, por lo que diremos que al momento de negociar por medio de un contrato individual o de un instrumento



de normación colectiva, prestaciones por encima de las mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, esto debe tenerse como nuevos parámetros mínimos de prestaciones para ese trabajador que ha contratado sus servicios bajo esas ofertas, y al momento de haber ofrecido más allá de lo que la ley le impone al patrono que debe cumplir, éste ha hecho manifiesto la renuncia de aceptar lo que la ley le impone como mínimo que debe cumplir para el trabajador, y crea automáticamente nuevos derechos para este último.

Siendo el caso de la superioridad económica del patrono y siendo también que él está manifestando su deseo de proporcionar a ese trabajador prestaciones por encima de las señaladas como mínimas en la ley, proporcionándole una condición de vida más digna y una estabilidad económica que repercute en todos los aspectos de la vida de ese trabajador, la ley laboral debe interpretarse que al momento de variar las condiciones económicas del patrono éste debe contar con la aprobación de un juez de trabajo, a quien le ha demostrado fehacientemente su imposibilidad de seguir cumpliendo con lo ofrecido a ese trabajador, y sólo con la resolución favorable del juez podrán variar las condiciones del trabajador, pero nunca por debajo de lo mínimo establecido por la ley.



5.1. Violación al principio de irrenunciabilidad en la conciliación judicial

Ya abordamos el tema de la conciliación como un medio de solucionar los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, por lo que a continuación analizaremos la violación al principio de irrenunciabilidad en la conciliación judicial.

Muchos tipos de conciliación se dan actualmente en Guatemala, entre las cuales podemos destacar las conciliaciones de carácter meramente privado, en donde intervienen únicamente el patrono y el trabajador; la conciliación extrajudicial que se puede llevar a cabo en un centro de conciliación y arbitraje autorizado en el país o bien, la conciliación administrativa que lleva a cabo la Inspección General de Trabajo y que viene a tener la homologación de cosa juzgada y finalmente, la conciliación efectuada ante un juez de primera instancia del ramo de trabajo y previsión social.

Como lo hemos señalado la conciliación es una etapa obligatoria dentro del procedimiento ordinario laboral, así lo establece el Código de Trabajo en los siguientes Artículos que dicen: "Artículo 340 Planteada la reconvencción el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto

cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contrarién 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.”

Por su parte el Artículo 341 establece: “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...”.

De la lectura de los Artículos anteriores podemos inferir que en Guatemala se reconoce la existencia de la conciliación como un medio de solucionar los conflictos surgidos entre patrono y trabajador, así como la posibilidad que dicha conciliación sea total o parcial, pero hay que señalar el hecho de que la función del juez en esta etapa del procedimiento es de proporcionar a las partes formas equánimes de solucionar sus conflictos, pero de ninguna manera puede dejarse de lado la obligación que éste tiene de cumplir con los principios tutelares del derecho del trabajo, y en este caso velar por que los derechos del trabajador no sean violados ni reducidos de ninguna forma. El juez de trabajo como especialista en el conocimiento de la ley laboral debe interpretar que todo derecho que la ley proporciona al trabajador es de carácter irrenunciable y es él quien debe velar por que no le sean quitados sus derechos, los cuales pueden ser



objeto de manipulación por el patrono en abuso de su supremacía económica y la necesidad del trabajador.

Lamentablemente en Guatemala la conciliación laboral es confundida con los principios de una conciliación en el ámbito civil, en la cual ambas partes cuando deseen solucionar sus conflictos deberán ceder cada uno en sus derechos con el fin de llegar a un buen término, tomando en cuenta que en materia civil prima la autonomía de la voluntad, y si las partes en conflicto manifiestan su voluntad de ceder sus derechos, y esa voluntad está libre de cualquier vicio del consentimiento el juez no tendrá otra función que dar por aprobada dicha conciliación.

En materia laboral en cambio, recordemos que existe límite para la manifestación de la autonomía de la voluntad, por cuanto que los derechos establecidos para el trabajador, la ley es clara en establecer, que son de carácter irrenunciable para éste, no así para el patrono quien puede renunciar a lo que la ley le impone una vez sea a favor del trabajador.

El papel del juez de trabajo en esta fase del procedimiento ordinario laboral, apegado a la doctrina y a la ley, ha de ser de conciliar los intereses del trabajador y del patrono, en un ambiente de convivencia social pero nunca en disminución de los intereses del trabajador. Es decir, conseguir que el trabajador proporcione al patrono el perdón por el daño moral y económico del cual fue objeto al momento de sufrir un despido directo e



injustificado, que proporcione a ambos una futura convivencia en armonía en una sociedad tan dañada como la nuestra.

Ningún Artículo de la legislación laboral guatemalteca, manifiesta que la labor del juez de trabajo en la etapa de conciliación, sea la de velar porque el trabajador ceda un poco de sus derechos irrenunciables y por demás ya ganados, con el fin de que el procedimiento finalice sin haber comenzado la primera etapa o audiencia al momento de celebrarse la etapa de conciliación.

Por lo tanto, es a todas luces ilegal la conciliación judicial que se celebra hoy en día en los tribunales de trabajo de Guatemala, ya que con el fin de acelerar el procedimiento, se le solicita al trabajador que acepte el dinero que en ese momento le ofrece el patrono, a sabiendas del juez de trabajo que se está violando la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Los argumentos proporcionados en las audiencias por los jueces de trabajo para que el trabajador ceda en sus derechos, son tan pobres como que en la etapa de conciliación ambas partes deben ceder si se quiere llegar a un rápido acuerdo, olvidando completamente que los derechos del trabajador son inviolables totalmente.

Otro argumento de los jueces de trabajo es tratar de convencer al trabajador que es preferible que acepte el poco dinero que el patrono le proporciona en ese preciso momento, a que tenga que esperar su resolución final después de realizado el proceso

completo, lo cual llevaría al trabajador a esperar por lo menos dos o más años para al final no estar totalmente garantizado que el juez falle a su favor.



Resaltamos así, que los argumentos tan pobres como los señalados dejan en tela de duda la imparcialidad de los jueces de trabajo y previsión social, por lo que en la actualidad la mala práctica con que se lleva a cabo la conciliación, constituye un medio de violación a los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES



1. La autonomía de la voluntad, ha sido la excusa para simular arreglos aparentemente satisfactorios en las juntas conciliatorias; los cuales además de ser injustos e inmorales, son ilegales, porque aquello que desfavorece al trabajador de conformidad con la ley, se tendrá por inaceptable.
2. El principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales constantemente es violado en las juntas de conciliación judicial, a favor del patrono, sin que los jueces de trabajo hagan algo al respecto.
3. La violación al principio de irrenunciabilidad se da en Guatemala, debido a la falta de valores morales y éticos de los patronos y a la poca o ninguna profesionalidad de los jueces de trabajo.
4. Las necesidades económicas de los trabajadores, derivadas de la situación difícil que se vive en el país, obligan a éstos a que de viva voz no reconozcan ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, la violación y reducción económica de las prestaciones laborales a que tienen derecho.

5. Las agrupaciones organizadas de trabajadores son testigos de esas injusticias, mismas que avalan, en común y normal acuerdo con los patronos, promoviendo un arreglo en total desapego a los derechos mínimos, establecidos en nuestra legislación.





RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo tiene la obligación de no permitir arreglos de patronos y trabajadores que resulten indudable y considerablemente perjudiciales para estos últimos, acordados en juntas conciliatorias judiciales.
2. Debe de reformarse el Código de Trabajo, pues no define claramente, cuales son los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.
3. El Estado de Guatemala, debe cumplir aquellos convenios internaciones de la Organización del Trabajo que protejan a los trabajadores contra prácticas inmorales que atentan contra la irrenunciabilidad de sus derechos mínimos.
4. La Procuraduría de los Derechos del Trabajador deberá promover denuncias por actos inmorales de los jueces de trabajo y previsión social que permiten y hasta avalan la violación de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores, en las juntas conciliatorias que se celebran bajo su tutela.
5. Que las agrupaciones organizadas de verdad cumplan con su función, que es la defensa del trabajador, de lo contrario se debe regular que sean sancionadas por no cumplir sus fines.



BIBLIOGRAFÍA



BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Derecho de trabajo**. Tomo I. vol1.3ª.ed. Uruguay: Ed. FCU, 2002. Págs. 45 y 46.

BAYÓN CHACÓN, Pérez Botija. **Manual de derechos del trabajo**. 1t. México: Ed. Sarsilla, 2001. Pág. 231.

CAUBET, Amanda Beatriz. **Leyes fundamentales del trabajo**. Venezuela: Ed. La ley, 1998. Págs. 236 y 340.

CARNELUTI, Francesco. **Derecho del trabajo y sus relaciones con otras ciencias**. Buenos Aires: Ed. Astrea, 1980. Págs. 123 y 124.

DE LA CUEVA, Mario. **Ley de Contrato de trabajo comentada**. México: Ed. Porrúa, 1978. Págs. 14 y 17.

DE LA FUENTE, Horacio H. **Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo**. México: Ed. Garza, 1998. Págs. 123, 124 y 132.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006. Págs. 22, 23, 24, 55, 56, 78, 79, 99, 100 y 101.

GALLART FOLCH, Alejandro. **Tratado del derecho de trabajo**. Barcelona: Ed. Boch, 1929. Págs. 189 y 190.

GIANOLA, Ariel y Anuar Francés. **El despido abusivo en la doctrina y jurisprudencia nacional**. Págs. 1 y 2. Monografias.com (15 de octubre 2008).

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. México: Ed. Porrúa, 2002. Pág. 152.

<http://www.gerencie.com/conciliacion.html>. (15 de octubre 2008).



JUNCO VARGAS, José Roberto. **La conciliación.** Mexico: Ed. Arista, 2002. Pág. 33.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 34, 35, 67,68 y 75.

MANGARELLI, Cristina. **La transacción en el derecho de trabajo.** Ecuador: Ed. La Fuente., (s.f.). Págs. 505 y 506.

MANTERO DE SAN VICENTE, Oswaldo. **El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales.** Uruguay: Tomo II. Vol.1. 3ª.ed. Ed. Mangaroni, 1997. Págs. 232 y 235.

MIYAGUSUKU TOYAMA, Jorge Luis. **Las prestaciones en derecho laboral.** Perú: Ed. Laines, (s.f.). Págs. 12, 13, 14, 15 y 16.

MUJICA NEVES, Javier. **Trabajo y Constitución 1989.** Lima: Ed. Cultural Cuzco, (s.f.). Págs. 320y 322.

PASCO COSMOPOLIS, Mario Martín. **Trabajadores del estado en Iberoamérica.** Buenos Aires: (s.e.), 1998. Págs. 56 y 57.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. **Manual práctico de normas laborales.** (s.l.i.): Ed. FCU, 1979. Págs. 102 y 103.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. De palma, 1988. Págs. 209, 210, 211 y 223.

RASO DELGUE, Juan. **La contratación atípica del trabajo.** Montevideo: Ed. Amalio M. Fernández, 2000. Págs. 99 y 100.

SANTORO PASARELLI, Francisco. **Trabajo y derecho.** Italia: Ed. Mulinu, 2007. Pág. 187.

SARTHOU, Helios. **El despido abusivo en la doctrina y jurisprudencia nacional**.
Págs. 1 y 2. Monografias.com (octubre 2008).



URIARTE ERMIDA, Oscar. **Panorama y tendencias de relaciones de trabajo y el derecho laboral en America latina**. Venezuela: Ed. Mundo, 2002. Pág. 24.

VESCONI Enrique. **Teoría general del proceso**. Chile: Ed. Universitaria. 2000.
Pág. 211.

www.derechoylibertad.com/derecho/index.php?option=com. (15 de octubre 2008).

ZAVALETA CRUZADO, Roger. **Temas selectos de derecho laboral**. Pág. 25. Revista trimestral de derecho laboral. Vol. 24 (agosto 1999).

Legislación:

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

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441 1947.