

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



**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 340 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANTE LA FALTA
RÍGIDA DEL JUZGADOR DENTRO DEL ACTO CONCILIATORIO LABORAL**

ZOILA LISETH LÓPEZ PÉREZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 340 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANTE LA FALTA
RÍGIDA DEL JUZGADOR DENTRO DEL ACTO CONCILIATORIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ZOILA LISTEH LÓPEZ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2016

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda.	Mónica Victoria Teleguario Xicay
Secretaria:	Licda.	Dora Renee Cruz Navás
Vocal:	Lic.	Carlos Enrique Culajay Chacach

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Edgar Mauricio García Rivera
Secretaria:	Lic.	Leslie Mynor Paíz Lobos
Vocal:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, RENE RAMIRO FLORES GOMEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ZOILA LISETH LÓPEZ PÉREZ, con carné 200912278,
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 340 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO
1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANTE LA FALTA RÍGIDA DEL JUZGADOR DENTRO DEL ACTO
CONCILIATORIO LABORAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 15 / 11 / 2015 f)


 Asesor(a)

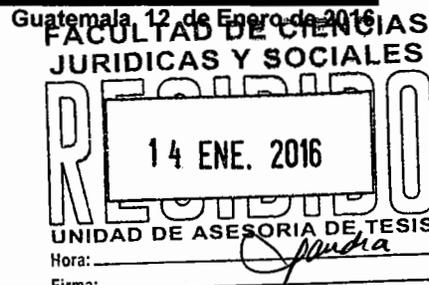
René Ramiro Flores Gómez
 ABOGADO Y NOTARIO





René Ramiro Flores Gómez
Abogado y Notario

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala;
Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana



Doctor Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, en mi calidad de asesor de tesis de la bachiller ZOILA LISETH LÓPEZ PÉREZ con número de carné 200912278, he procedido a asesorar a la estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 340 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANTE LA FALTA RÍGIDA DEL JUZGADOR DENTRO DEL ACTO CONCILIATORIO LABORAL", tema de indiscutible importancia para la clase trabajadora del país y de singular interés para los abogados laboristas, y con el objeto de extender el dictamen favorable respectivo detallo lo siguiente:

- A. El contenido científico y técnico de la tesis se connota con la debida utilización de las doctrinas y teorías de actualidad con respecto al tema, para lo cual se efectúa un análisis de los aspectos generales del derecho laboral, su fundamento doctrinario, el devenir histórico del mismo, para culminar en un estudio crítico de la normativa del artículo 340 del Código de Trabajo, todo ello desarrollado a lo largo del capitulado del trabajo de tesis realizado.
- B. La metodología y técnicas de investigación utilizadas encuadran con las enumeradas en su plan de investigación, pues se emplearon las técnicas de recopilación de información correctas, como se desprende de la bibliografía utilizada; la metodología que la sustentante empleó en el desarrollo de la investigación es ajustada a la redacción que se utiliza, pues se puede deducir de la tesis que la misma presenta una estructura analítica y deductiva, ya que aborda el tema, desde su conceptualización, al igual que los principios que lo inspiran, como punto de partida, para luego proceder a la descomposición de sus elementos y estudio analítico, abarcando por último la realidad del derecho laboral guatemalteco y la participación del Estado de Guatemala en el entendido que este tiene la obligación constitucional de proteger los intereses de la clase laboral ante su desventaja frente a la parte patronal.
- C. Para lograr lo antes expuesto, se hace uso de la deducción, obteniendo la conclusión discursiva precisa, y los conocimientos derivados de la misma con el ordenamiento jurídico guatemalteco, en comparación con el ámbito del derecho comparado así pues a través de un análisis minucioso y crítico se logra enfatizar en la realidad de derecho guatemalteco.



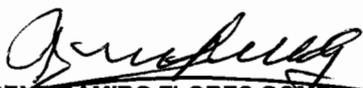
René Ramiro Flores Gómez
Abogado y Notario

- D. La redacción es concisa y se adecua con los requerimientos académicos de la Unidad de Tesis y al nivel académico que corresponde, pues en la mayoría del trabajo de investigación se puede apreciar el uso constante de síntesis del contenido utilizado, el cual ha sido elaborado de manera muy adecuada y con la terminología correcta.
- E. La investigación mencionada se constituye en un aporte científico y doctrinario importante y de aplicación a la realidad del derecho laboral guatemalteco.
- F. La conclusión discursiva es acorde a lo expresado en el cuerpo capitular de la investigación, este último conformado por cinco capítulos, y es precisa en señalar las falencias del tema objeto de análisis, la problemática y el peligro que conlleva su escasa regulación de la conciliación laboral.
- G. La bibliografía que se utiliza es la que corresponde para el tipo de investigación realizada, pues contiene la información que conduce directamente a la obtención de la conclusión expuesta en la tesis asesorada. Finalmente la estudiante afirma que ha comprobado la hipótesis del presente trabajo de investigación, mediante el método analítico el cual se basa en el análisis de la problemática estudiada.

En virtud del estudio de la investigación realizada por la estudiante sustentante de la tesis, manifiesto que contiene aportes científicos y técnicos en materia de derecho laboral, analizando para ello su evolución histórica, su naturaleza jurídica, principios nacionales y su comparación con otras legislaciones, tanto legal como doctrinariamente, para finalmente presentar una propuesta que coadyuve a superar la problemática desarrollada, por lo que considero y afirmo que el contenido de la tesis tiene el nivel científico y técnico adecuado.

De conformidad con lo antes expuesto y por encontrarse el trabajo de tesis asesorado científica y técnicamente desarrollado en su contenido, y en virtud de que la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva y bibliografía, son congruentes con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, APRUEBO el presente trabajo de investigación y emito el DICTAMEN FAVORABLE, para que el trabajo presentado pueda ser utilizado como base para el examen público correspondiente.

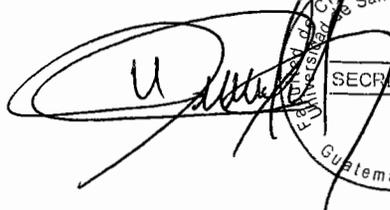
Declaro expresamente que no soy pariente en los grados de ley de la estudiante Zoila Liseth López Pérez.


RENE RAMIRO FLORES GÓMEZ
Abogado y Notario – Col. 4968

René Ramiro Flores Gómez
ABOGADO Y NOTARIO

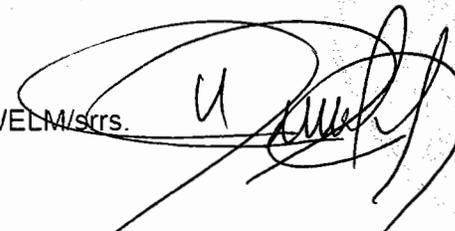


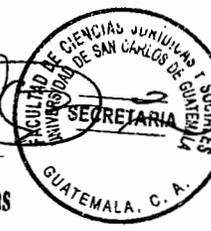
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala


SECRETARIA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ZOILA LISETH LÓPEZ PÉREZ, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 340 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, ANTE LA FALTA RÍGIDA DEL JUZGADOR DENTRO DEL ACTO CONCILIATORIO 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.

WELM/srrs.



Lic. Daniel Mauricio Tejeda Aiestas
Secretario Académico



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO






DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo dador de la vida, porque a tí alcé mis ojos y tú inclinaste a mí tu oído, aumentando mis fuerzas y valor, llenándome de tu amor y sabiduría. Para culminar con éxito mi carrera profesional, y hacerme saber que si estás conmigo, tengo capacidad para lograr todo lo que me proponga.

A MIS PADRES:

Dionisio Brigido López González y Tomasa Juana Pérez Pérez, por educarme con esmero y esfuerzo, gracias porque de sus manos aprendí a caminar en la vida, por el amor, consejos, apoyo y confianza a lo largo de toda mi carrera, con fraternal cariño.

A MIS HERMANOS:

Por el recuerdo de los momentos que de pequeños soñamos se materializan hoy en uno de nosotros, gracias por estar a mi lado en mis alegrías y tristezas en mis



triumfos y fracasos. Y por su cariño y comprensión, Dios les bendiga.

A MI FAMILIA:

En general, que hoy honro con este título, demostrando que con esfuerzo y empeño se pueden alcanzar las metas.

A MIS CATEDRÁTICOS:

De los distintos grados académicos, que me enseñaron las primeras letras, hasta formarme una profesional.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

Por abrirme las puertas y por brindarme los conocimientos necesarios para formarme académicamente.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Gloriosa casa de estudios, por permitirme ser llamada orgullosamente sancarlista.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo investigativo realizado en relación al tema intitulado; la necesidad de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República ante la ausencia rígida del juzgador dentro del acto conciliatorio laboral, fue desarrollado con el tipo de investigación cuantitativa partiendo de una hipótesis investigada para lograr resultados aclarados dentro del contenido de la presente.

La rama a la que pertenece el presente trabajo, es la rama pública, dado a que la naturaleza del derecho laboral pertenece al área pública, en cuanto al contexto diacrónico, fue realizado tomando en cuenta los periodos de los años 2013 a 2014 tiempo durante el cual el fenómeno de la ausencia rígida del juzgador se ha manifestado con mayor frecuencia. En relación al contexto sincrónico el trabajo investigativo fue realizándose, mediante observación en juzgados del ramo laboral en que se evacuan audiencias de conciliación, y los resultados obtenidos fueron válidos en toda la República de Guatemala en virtud de que la ley objeto de reforma tiene ámbito nacional. En cuanto al aporte académico, se puntualiza en la presentación del resultado del análisis realizado en la necesidad de proponer la reforma del Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República ante la ausencia rígida del juzgador de modo que la ley sustantiva sea llevada a la practicidad laboral.



HIPÓTESIS

Para lograr mayor rigidez del juzgador en la etapa conciliatoria dentro del juicio ordinario laboral y evitar que se viole el derecho a las prestaciones mínimas e irrenunciables que la ley concede al trabajador, es necesario reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la comprobación de la hipótesis; se utilizó el método inductivo como punto de partida del Artículo objeto de análisis, y una forma de inducción que recomienda el método presente; al contrastar las variables se plantea que, el trabajador en la audiencia de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, le es vulnerado su derecho a las prestaciones e indemnización de forma integral.

En cuanto al trabajo referente a las conciliaciones en materia laboral, hay ausencia de rigidez laboral, los factores que fueron observados en esta investigación fueron: el filosófico en el sentido de que el trabajo es un derecho de los seres humanos y además corresponden las prestaciones e indemnización íntegra, en el momento de resolver conflictos de carácter económico en los juzgados de trabajo.

La hipótesis fue validada, dado a que la misma es reconocida mediante la investigación realizada, en la que se puede puntualizar, que al reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República, ante la ausencia rígida del juzgador, se logra reivindicar el derecho al salario, prestaciones e indemnización que por derecho corresponde al trabajador, evitando con ello la violación de determinados principios que rigen el derecho laboral así como los derechos mínimos e irrenunciable que la ley concede al trabajador.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco	1
1.1. Origen y evolución histórica del derecho laboral guatemalteco	1
1.2. Definición del derecho laboral	5
1.3. Diferencia entre las denominaciones derecho laboral y legislación laboral.....	6
1.4. Naturaleza jurídica	8
1.5. Característica del derecho laboral.....	11
1.5.1. Tutelaridad	11
1.5.2. Minimum de garantías sociales	12
1.5.3. Necesario e imperativo.....	13
1.5.4. Realista y objetivo	14
1.5.5. Es una rama del derecho público	15
1.5.6. Hondamente democrático	15
1. 6. Fuentes del derecho laboral.....	16
1.6.1. Fuentes reales.....	17
1.6.2. Fuentes formales.....	19
1.6.3. Fuentes históricas	20
1.6.4. Fuentes en nuestra legislación laboral	20
1.7. Sujetos de la relación laboral	22
1.7.1. Patrono.....	22
1.7.1. Trabajador	23

CAPÍTULO II

2. Garantías mínimas e irrenunciables establecidas en la ley	25
--	----



Pág.

2.1. Generalidades.....	25
2.2 Principio de garantías mínimas e irrenunciables.....	27
2.4.- Regulación legal de los derechos sociales mínimos.....	34

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral en Guatemala.....	39
3.1. Definición del juicio ordinario laboral.....	40
3.2. Naturaleza jurídica.....	41
3.3. Principios que rigen el juicio ordinario laboral.....	42
3.3.1. Imparcialidad.....	42
3.3.2. Tutelaridad.....	43
3.3.3. Celeridad.....	44
3.3.4. Sencillez.....	45
3.3.5. Eficacia.....	46
3.3.6. Economía.....	47
3.3.7. Oficiosidad.....	48
3.3.8. Inmediación.....	49
3.4. Características del juicio ordinario laboral.....	51
3.5. Procedimiento del juicio ordinario laboral.....	53
3.6. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral.....	58
3.7. Regla del in dubio pro operario.....	59

CAPÍTULO IV

4. La conciliación en el juicio ordinario laboral guatemalteco.....	61
4.1. Antecedentes históricos de la conciliación.....	61
4.2. Definición.....	65



	Pág.
4.3. Naturaleza jurídica	67
4.4.- Características	68
4.5. Clasificación	70
4.6. Elemento	72
4.7. Derecho comparado.....	73
4.8. Regulación legal de la conciliación en guatemala.....	76

CAPÍTULO V

5. Propuesta de reforma al Artículo 340 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República.	79
5.1. La necesidad de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.	81
5.2. Reforma que regule la rigidez del juzgador en la aplicación de las fórmulas ecuanímes de conciliación.....	83
5.3. La reforma como herramienta para evitar la violación a los derechos mínimos e irrenunciables que la ley concede al trabajador.	87
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Se eligió la presente investigación con la finalidad de demostrar que el sector laboral está ante un escenario dificultoso como parte de la relación laboral, ya que su sostenimiento y el de su familia económicamente dependen del trabajo como fuente principal en la obtención de ingresos y proveerse de los satisfactores necesarios para vivir.

Como parte de la remuneración se desprende que el trabajador es sujeto de vulneración en cuanto a su derecho, en el sentido de que en la etapa conciliatoria generalmente resulta ser afectado en cuanto a las prestaciones laborales mínimas e irrenunciables que la ley concede al trabajador, de los cuales depende el sustento y condición de vida considerable de una familia.

La hipótesis del presente trabajo fue planteada con el propósito de buscar una posible solución al problema, logrando mayor rigidez del juzgador en la etapa conciliatoria dentro del juicio ordinario laboral, para evitar que se viole el derecho a las prestaciones mínimas e irrenunciables que la ley concede al trabajador, por ello se propone reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República. El objetivo principal de la investigación es lograr la reforma propuesta, con el fin de impedir que el trabajador se vea en la necesidad incluso de renunciar a las prestaciones mínimas a que tiene derecho.



En el primer capítulo se sintetizan aspectos principales del derecho laboral guatemalteco; el dos hace referencia sobre las garantías mínimas e irrenunciable que la ley concede al trabajador; el capítulo tres contiene un estudio del juicio ordinario laboral en Guatemala; en el capítulo cuatro se hace un análisis de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco; finalmente el número cinco enfoca la importancia y trascendencia de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República.

Los métodos y técnicas empleados en la investigación fueron: el analítico, con el cual se pretende establecer, los derechos que asisten a los trabajadores y desarrollo de los respectivos capítulos; el deductivo ya que la presente investigación parte de lo general a lo particular; el sintético para realizar un trabajo objetivo e imparcial, y la técnica documental para seleccionar la investigación que sirvió de base para sustentar el tema.

El presente trabajo objeto de investigación va dirigido hacia el aparato estatal, al sector patronal, especialmente a los órganos jurisdiccionales en materia laboral, de forma que sea considerado el tema planteado.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco

El panorama laboral guatemalteco es sombrío en su practicidad, dada la realidad del sector trabajador frente al patrono, a las leyes en materia laboral y al Estado mismo, por ello se considera importante plasmar en las siguientes líneas, el origen y evolución histórica del derecho laboral, esto, para contar con elementos de juicio que coadyuven a desarrollar un análisis jurídico profundo que conduzca a proponer al final del presente trabajo una propuesta atinente a los principios del derecho laboral de reforma al Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

1.1. Origen y evolución histórica del derecho laboral guatemalteco

Es de suma importancia plasmar dentro de las siguientes líneas el surgimiento del derecho laboral, pues con ello se tendrá una mejor claridad del tema que se está desarrollando. Para ello se citara lo referido por Sandoval, al manifestar lo siguiente:

“Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera



alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

Época colonial: El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Leyes de indias: Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los Artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte, i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés, j) Obligaban a pagar el salario en dinero



efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

Época independiente: El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código



Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789. ”¹

En esencia todo lo referido por el autor en relación a la historia laboral, puede considerarse que el trabajo en si no era desarrollado con la finalidad de obtener un salario, sino una forma de esclavitud, lo que merece calificarlo como catastrófico y deleznable, sin embargo paralelamente el proceso de establecer el derecho laboral en la legislación se venía desarrollando, aunque con mucha dificultad para el sector trabajador. De lo manifestado es necesario plasmar que, aunque de forma indirecta pareciera que la esclavitud no ha desaparecido totalmente, dado los salarios percibidos por los trabajadores.

Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos

¹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág.73.

colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”²

Es importante establecer lo que refiere Larrave, en relación al surgimiento del sindicalismo, que aunque no es punto no se trata en este tema, sin embargo el surgimiento de dicha forma de organización ha sido como consecuencia de la dictadura de gobiernos que no consideraron la necesidad laboral, aun paradójico, los gobernantes que han surgido no han cambiado estas condiciones del trabajador. El desarrollo laboral, aun con dificultades se ha logrado contar con un sistema jurídico que regule la relación entre patronos y trabajadores así como la creación de instituciones para resolución de conflictos que surjan debido a la relación laboral.

1.2. Definición del derecho laboral

Según Osorio, define el derecho laboral así, “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”³

² López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.

³ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pag. 305.

Lo que puede entenderse de esta definición es la existencia de legislación que regula la relación estricta entre patrono y trabajador, lo que significa que ninguno de los sujetos del derecho laboral actúe fuera de la misma. Empero esta normativa laboral debe ser objeto de consideración para una posible reforma, dado a que las condiciones laborales del presente son totalmente distantes del contenido de la norma laboral existente.

1.3. Diferencia entre las denominaciones derecho laboral y legislación laboral.

Es importante desarrollar en este apartado el tema de las denominaciones que ha recibido el derecho del trabajo en el transcurso del tiempo, cabe mencionar que dependerá de la denominación así será su significación, es importante además, señalar que contiene en su esencia una connotación especial, dependiendo el nombre que se le designe, de allí es oportuno ofrecer las siguientes líneas. Si partimos del hecho de que denominación es el nombre con que se designa a una cosa, veremos que la denominación de nuestra disciplina no es unánimemente aceptada sino que, más bien, es aun en la actualidad un tema de discusión puesto que, a pesar que la tendencia general es en el sentido de utilizar el nombre de Derecho del trabajo con la alternativa de Derecho Laboral; no puede hablarse de una opinión unánime, como veremos más adelante.

Para iniciar con el análisis de las denominaciones de la disciplina se hablará de la primera palabra que puede conformarla: Legislación o Derecho. Aunque recientemente



ha caído en desuso; era frecuente que los primeros autores de obras relativas a la materia (principalmente los franceses), emplearan la palabra Legislación en lugar de Derecho.

Recalcando lo dicho líneas atrás; es importante mencionar que en el presente, la palabra Legislación empleada en la denominación de la materia, no encuentra más apoyo entre los recientes autores franceses pues, en las últimas ediciones de sus tratados Brun y Galland, Rivero y Savatier, Durand y G. Lyon Caen, todos ellos emplean Derecho como primera palabra de la denominación de nuestra disciplina.

Lo anterior obedece a que, la expresión Legislación es inconveniente por ser limitada, ya que sólo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina. Por el contrario, la palabra Derecho, pese a ser algo confusa, implica una mayor amplitud, comprendiendo también a la Jurisprudencia y a la doctrina, y lo que es más importante respecto a nuestra materia: a las normas creadas por los legisladores.

Con carácter imperativo se puede enfatizar que depende la denominación que se le dé al derecho del trabajo, puede limitar en sí aspectos necesarios que deben ser tomados en cuenta para tener un conocimiento más amplio y suculto en materia laboral, por ejemplo, cuando se designa como legislación laboral, se encierra el derecho, dado a que solo se hace mención a la normas laborales y excluyendo a la doctrina y a los

principios laborales, aspectos determinantes en la esencia del derecho de los trabajadores, de allí que es necesario tomar en consideración por el bien del derecho del sector empleado o trabajador, tomar en cuenta la legislación laboral como Derecho de trabajo término más completo y ecuánime en un Estado de Derecho.

1.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho laboral debe establecerse en este apartado, pues este elemento es imprescindible de ser consignado, dado a que servirá para plantear ampliamente la necesidad de reformar el Artículo referido al cual se ha hecho mención en repetidas oportunidades. Por los intereses del trabajo se desarrollará la naturaleza jurídica del Derecho Laboral haciendo hincapié en tres de las siguientes seis doctrinas:

- a. Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas
- b. Doctrina de la naturaleza de los sujetos
- c. Concepto de derecho público y derecho privado
- d. El derecho de trabajo es privado
- e. El derecho del trabajo es derecho público
- f. El derecho social



a. Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas

Esta doctrina establece que las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Ahora bien, el análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes: Por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares, este es el caso de las relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto en el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de los particulares, es el caso de los impuestos o del servicio militar. Otro grupo de relaciones puede formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación: este es el caso de los contratos de compraventa o arrendamiento.

b. Doctrina de la naturaleza de los sujetos

La doctrina anterior resultaba bastante convincente, pero pronto se le encontraron ciertas fallas, debido a que el Estado no solamente participa de las relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, como cuando vende o compra una propiedad o arrienda un inmueble o el caso de las entidades públicas autónomas o semiautónomas, que en sus relaciones no existe subordinación y sin embargo están regidas por el derecho público. De lo anterior se originó la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio de diferenciación, el derecho público primer término regula la estructuración del Estado y demás organismo titulares del poder público y las



relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.

c. concepto general de derecho público y derecho privado

La división del derecho público y derecho privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, es decir “el derecho público reglamenta la estructura y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.”⁴

De lo transcrito anteriormente, se puede inferir que la naturaleza del derecho no puede definirse en una sola doctrina, es necesario tomar un poco de cada una de las doctrinas, en el sentido de que la doctrina pública hace referencia a la relación que existe entre el Estado y los particulares al celebrar un contrato de trabajo, y por otra parte se dice que el Derecho Laboral deviene del derecho privado cuando los contratos laborales son celebrados entre particulares ya que en este caso no interviene el Estado como patrono.

Por lo expuesto, desde el punto de vista personal, se considera que derecho laboral es una rama del derecho público, ya que independientemente de que el contrato de trabajo

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág.77.



sea celebrado entre particulares o entres estos con el Estado, conserva el carácter público puesto que el Estado es el encargado de crear y hacer cumplir las leyes, principalmente cuando interviene en caso de violación de las mismas o restaurar el imperio de las mismas cuando la violación hubiere ocurrido.

1.5. Característica del derecho laboral

En cuanto a las características del derecho laboral, debe hacerse relación a la tutelaridad, puesto que uno de los elementos del derecho de trabajo es el trabajador, que la misma ley regula la debida protección al mismo por ser el más débil en relación al patrono, sin embargo esta característica tutelar está lejos de ser real en el derecho, dado a que en la práctica es totalmente diferente, lo que sí ha habido es la violación constante a los derechos del mismo, es aquí en donde se quiere hacer énfasis en dirección al aparato estatal, al sector patronal y a la sociedad, para que se realice un consenso consiente y atender el verdadero significado de la tutelaridad. En el caso del trabajador concretamente en la etapa conciliatoria en que la rigidez del juzgador en materia laboral en muchas ocasiones se hace ausente, en tanto que el trabajador es menoscabado en su derecho especialmente en su salario, pues no recibe la indemnización y prestaciones laborales cuantificablemente justas.

1.5.1. Tutelaridad

La legislación laboral, señala que el derecho laboral es eminentemente protector, esto quiere decir que la tutelaridad es para el trabajador, dado a que él es el elemento más



débil económicamente en comparación al patrono, por lo que eso debiera ser el derecho laboral, sin embargo cuando se trata de las prestaciones y las indemnizaciones para el sector trabajador, especialmente en la etapa conciliatoria, pues la rigidez del juzgador no se hace ver, resultando afectado el trabajador.

1.5.2. Minimum de garantías sociales

“El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador. Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (salario mínimo).”⁵

Esto vale analizar, pues el hecho de ser mínimo de garantía, no se necesita ir al diccionario para saber su significación, lo que esto significa es lo poco, lo diminuto, que es eso, pues, es lo que el Estado está obligado a dar para proteger al trabajador, sin embargo ni eso puede el aparato estatal conceder al sector trabajador, lo que quiere decir que ni de lo poco son beneficiados los trabajadores, especialmente cuando se trata de la etapa conciliatoria, pues la rigidez del juzgador en materia laboral se hace ausente en esos momentos, lo que se infiere finalmente es que de lo mínimo de garantía social en la realidad se convierte casi en nada de garantía, situación que preocupa enormemente.

⁵ [estuderecho.com/...es/para privados/cuestionario%20](http://estuderecho.com/...es/para_privados/cuestionario%20), (2 de julio de 2014).



1.5.3. Necesario e imperativo

“Es decir 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 propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas).”⁶

El hecho de ser necesario e imperativo, debe entenderse de aplicación forzosa en todos los ámbitos del derecho laboral, especialmente en cuanto a resolver el conflicto entre patrono y trabajador por razón de prestaciones laborales, cuando este se resuelve en un juicio ordinario laboral concretamente en la etapa conciliatoria que por falta de rigidez judicial se propicie un ambiente hostil, en que el sector patronal salga provechoso en cuanto a las prestaciones mínimas y perjudicado obviamente el trabajador.

⁶ Ibid.



1.5.4. Realista y objetivo

“porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes (art.18 del c. de t.), OBJETIVO, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas (art. 19 y 4to. Considerando literal “D” del c. de t.).”⁷

Partir de estos términos se torna demasiado importante, pues el termino realista debe entenderse como realista de la condición del trabajador en su situación económica, esto en comparación a su patrono, si este principio quedo instaurado en la parte de los considerandos, no fue por deseos antojadizos del legislador, tiene una razón y esa es que en cualquier proceso o conflicto que resolver debe considerarse el principio de realistas y objetivo. Si se analiza la realidad del trabajador, no estaría pasando lo que actualmente sucede en el momento en que el trabajador solicita sus prestaciones que por ley le corresponde en un juicio ordinario, cuando el juzgador de dicha materia propone a las partes formulas ecuánimes para resolver sus conflictos surgidos de una demanda laboral, en lo que generalmente son los patronos los que resultan desafortunadamente beneficiados económicamente.

⁷ **Ibid.**



1.5.5. Es una rama del derecho público

Esta característica al igual que las otras se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, el cual establece en el cuarto considerando inciso e): “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

1.5.6. Hondamente democrático

“Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social y al ser democrático es justo.”⁸

La dignificación no es más que la justicia en todos los derechos del trabajador, sin embargo lo democrático está ausente cada vez que surgen conflictos entre patrono y trabajador, pues la mayoría de veces es el trabajador es el que sale afectado en un conflicto de esta índole y eso es lo preocupante que suceda en el derecho laboral, y preocupa más el saber que la legislación laboral tiene como fundantes muchos principios que no son tomados en cuenta a la hora de resolver conflictos principalmente en la fase de conciliación.

⁸ **Ibid.**



1. 6. Fuentes del derecho laboral

“El término fuente es una metáfora que ha gozado de aceptación general de parte de los estudiosos desde que fue por primera vez acuñada. La imagen es clara: ir a la fuente es inquirir el lugar preciso en donde surten las aguas desde las profundidades de la tierra a la superficie; averiguar la fuente de un río es llegar a ese lugar de nacimiento que en medio de la montaña. Por lo mismo, buscar las fuentes del Derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para formalizarse en la superficie del Derecho. Las fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las fuentes de cualquier rama, tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del Derecho así como de la interpretación e integración del Derecho Positivo. Acudiendo a sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del Derecho Positivo; invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, con ello se obtendrá un mejor criterio para determinar los alcances de la norma.

De allí la necesidad de definir claramente la naturaleza de las fuentes inspiradoras así como las que se convierten en norma positiva.”⁹

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág.89.



Acudir a la fuente, es llegar al momento y lugar donde nace el derecho laboral, especialmente las normas jurídicas, de allí que deviene importante su análisis de manera que se pueda comprender con profundidad y veracidad el tema que es objeto de trabajo.

1.6.1. Fuentes reales

“También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales necesidades, temores, deseos y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que obtendrán las normas jurídicas para el Derecho Positivo.

Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivará la creación posterior de una fuente normal: se prohíbe fumar. La necesidad del Estado de tener fondos impone la obligación de tributar bajo determinada condiciones. La prudencia en las carreteras nos informa de la necesidad de poner límites de velocidad. Las molestias y peligrosidad de los animales dan causa a las prohibiciones de ingreso a determinados lugares.



En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc. Y en su desarrollo cada institución tiene su respaldo: Maternidad, para proteger a la madre y al recién nacido; regulación de menores, en atención a su minoridad, su crecimiento físico y mental; las vacaciones para compensar por la intensidad y proyección del trabajo.”¹⁰

Esta fuente es de suma importancia en el desarrollo de este análisis, pues el ser real, se refiere que una de las razones o fuentes de la creación de la norma laboral son las circunstancias que van surgiendo y que obligaron al legislador presentar un proyecto de ley para la creación de normas que pudieran regular la conducta de los sujetos que componen la relación laboral.

Al decir verdad, esta fuente es fundamental para considerar el desarrollo actual del derecho laboral, especialmente cuando se trata de resolver los conflictos surgido en el ámbito laboral, sin embargo cabe decir que cuando se está frente a un conflicto y se pretende resolver en la vía conciliatoria, lo que menos se observa es la realidad del trabajador, se debe indicar que la conciliación es el momento en que el juzgador debe

¹⁰ **Ibid.** Pág. 90.



proponer formulas ecuánimes para resolución de conflictos, pero no para afectar al trabajador económicamente ni laboral, con tal que finalice el conflicto, eso no puede ser desde ningún punto de vista.

1.6.2. Fuentes formales

“Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las expresiones visibles que todos deben de conocer y entender, las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho; las formas como se da a conocer.

En el desarrollo de estas fuentes formales se materializa la esencia de la función del jurista:

- a). Conocimiento y creación de la norma jurídica.
- b). Aplicación de la misma.”¹¹

No es más que la forma en que debe elaborarse cada norma, el procedimiento de las mismas, lo que resulta necesario indicar que generalmente es el legislador quien opera como el panadero al pan, debe dar forma a la norma, para quien va dirigida la misma y lo que se pretende regular con ella.

¹¹ **Ibid.** Pág. 91.



1.6.3. Fuentes históricas

“Son elementos que permiten reconstruir el proceso de formación del derecho a través de distintas épocas. Los elementos históricos del derecho son: Elementos directo: permiten obtener información de modo inmediato, las cuales son normas escritas, costumbres jurídicas, jurisprudencia, etc. Elementos indirectos: permiten complementar o ampliar la información obtenida de los elementos directos, dentro de ellos tenemos crónicas, testimonios, restos arqueológicos, expresiones folklóricas, literatura, informes administrativos, documentos, memorias, cuentas, estadísticas, etc.”¹²

Las fuentes históricas son otros de los elementos o fuentes del derecho laboral que también deben atenderse de forma imperante, en el sentido de que para la creación de la norma el jurista o legislador debe atender las condiciones del pasado, o sea el momento en que fue creada la norma.

1.6.4. Fuentes en nuestra legislación laboral

“Existen ciertas fuentes formales sólo pueden concebirse y existir en el complejo microclima del Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, especies desconocidas en todas las demás ramas jurídicas. Entre eta se pueden citar:

¹² <http://www.slideshare.net/>, (2 de julio de 2014).



- a). Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- b). Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o Región Determinada.
- c). El Contrato Colectivo de Trabajo.
- d). La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral.
- e). Reglamento Interior del Trabajo.
- f). El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa Ratificación del Congreso Nacional.”¹³

Considerar estas fuentes en la legislación guatemalteca es necesaria, pues además de las señaladas anteriormente, el pacto colectivo de trabajo se convierte en norma para los patronos y trabajadores y se considera como otra fuente del derecho laboral, pues toma naturaleza de norma para los sujetos laborales. El contrato colectivo de trabajo con la misma función, opera como fuente para el derecho laboral, en que toma el lugar de fuente para los sujetos laborales. La sentencia colectiva es otra de las fuentes para el derecho aboral guatemalteco, pues en ella se plasma una decisión judicial que regula una conducta e impone sanción. El reglamento interior de trabajo, es norma para el patrono y para el trabajador, dado a que va a regular el desarrollo del trabajo interno.

¹³ Fernández. **Ob. Cit.** Pág.93.



1.7.-Sujetos de la relación laboral

En la relación laboral, se encuentran dos sujetos, por un lado el patrono y por el otro el trabajador, de esa manera es importante que se hará relación a ello, de tal manera que se describen los mismos a continuación.

1.7.1.-Patrono

Según el Artículo 2 del Código de Trabajo el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

La regulación es clara, se es patrono cuando se hace uso de los servicios de un trabajador en virtud de una relación de trabajo, lo que se puede deducir que la relación de trabajo se perfecciona en un contrato, que de ella surgen derechos y obligaciones por parte de ambos sujetos del derecho laboral.



1.7.1.-Trabajador

Según el Artículo 3 del Código de Trabajo; Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En esta definición se comprende claramente que toda persona que presta a un patrono sus servicios se denomina trabajador, lo que se puede entender que la prestación de servicios es lo que da inicio a una relación de trabajo y que como consecuencia surgen derechos y obligaciones para ambos sujetos del derecho laboral.





CAPÍTULO II

2. Garantías mínimas e irrenunciables establecidas en la ley

2.1. Generalidades

Los principios son fundamentales para el derecho laboral, entendiendo que los mismos son lineamientos que crean, interpretan y aplican una norma jurídica, de tal manera que se deben considerar para desarrollar el tema objeto de investigación.

Es preciso acotar la inaplicabilidad que han sido objeto los principios en los diferentes momentos del proceso ordinario laboral, y muy concretamente en la etapa conciliatoria en la que la ausencia rígida del juzgador indirectamente se aleja de los principios, a manera de ejemplo el principio de la tutelaridad que refiere la protección preferente; sin embargo, dicha tutela se disipa cuando el conflicto laboral concluye en que el patrono logra convencer al trabajador darle un mínimo porcentaje de las prestaciones laborales que por el tiempo laborado y de conformidad de la ley laboral le corresponde, empero, son realidades que a diario se suceden en diferentes judicaturas del país.

“Según Samayoa, los principios informativos de nuestra legislación laboral se encuentran contenidos en el considerando cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República a los cuales se denomina Características Ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, entre ellos encontramos el principio de garantías



mínimas que analizaremos a continuación.”¹⁴

Samayoa le denomina principios informativos de la legislación laboral a todos los principios que se encuentran contenidos en el considerando cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República. Sin embargo más que informativos son el basamento del andamiaje normativo laboral, pues estos principios son los que deben ser considerados tanto para la legislación sustantiva laboral como para desarrollar el proceso en los conflictos que surgen entre patrono trabajador.

Muchos hablan de los principios laborales y hasta se escribe sobre ellos, pero son los que menos son tomados en consideración en el momento de resolver conflictos laborales, en este sentido cuando se trata de proteger al sujeto del derecho laboral más débil económicamente hablando, pues es lo que se pretende en este trabajo la reivindicación de los principios en los momentos de solución de los diferentes conflictos especialmente en la etapa conciliatoria en la que el juez debe proponer formulas ecuanimes de conciliación, en ecuanimidad debe considerarse que lo que debe cuidarse que ninguno de los sujetos de la relación laboral en conflicto salga afectado, para eso el juez debe mediar en las propuestas ecuanimes y su rigidez para resolver en justicia determinado conflicto.

¹⁴ Samayoa Bran, Edgar Ernesto. **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco.** Pág. 74.



2.2 Principio de garantías mínimas e irrenunciables

Desarrollar las garantías mínimas e irrenunciables se considera muy fundamental dada la naturaleza y esencia del presente trabajo, así como para un mejor entendimiento del desarrollo posterior de una conclusión discursiva acertada y propositiva.

“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 solo 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.

Por otro lado, lo ya explicado origina que el Derecho del Trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a). Mínimas;
- b). Son protectoras del trabajador; y



c). Son irrenunciables únicamente para el trabajador.”¹⁵

Es necesario explicar cada una de ellas detalladamente a fin de entender la importancia y diferencia de este principio en relación a los otros, tomando en cuenta que hay ocasiones en las cuales resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, ya que todos van encaminados a un mismo objetivo que es la protección del trabajador.

a) Mínimas: Con esta característica se entiende que son los derechos mínimos que el Estado garantiza al trabajador, para gozar de una vida digna como persona y de una condición económica estimable. Sin embargo nuestra legislación laboral establece que dichas garantías pueden ser superadas de varias formas atendiendo a las posibilidades de cada empresa patronal.

Estas formas o medios son las siguientes:

- Contratación individual;
- Contratación colectiva; y
- De manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

De lo anterior se colige que legalmente existen tres medios que permite superar las garantías mínimas, siendo estos los contratos individuales, contratos colectivos y los

¹⁵ Franco. **Ób. Cit.** Pág.51.



pactos colectivos de condiciones de trabajo. Sin embargo para que estos puedan celebrarse se debe atender a dos factores importantes: a). La posibilidad de cada empresa patronal y b). El convenio entre los sujetos de la relación laboral. Por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que establece la ley, reduciendo la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de descansos, etc.

Sin embargo, en el mismo principio se señala de manera muy especial al pacto colectivo de condiciones de trabajo como la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas, y ello es así, en virtud de que cuando se dan determinados requisitos como lo establece el Artículo 51 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, obliga al patrono negociar dicho instrumento de normación colectiva con los trabajadores, caso en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.

b). Son protectoras del trabajador: Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, ya que al existir una desigualdad económica manifiesta entre los sujetos de la relación laboral, queda el trabajador en posición desventajosa en relación al patrono. Por ello es necesario la aplicación de las leyes creadas en defensa del trabajador por parte de los órganos jurisdiccionales en las distintas etapas del proceso ordinario laboral.

“El principio protector, en Derecho laboral, es uno de sus principios más importantes. Es el que lo diferencia del Derecho civil. El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero.

El principio protector contiene tres reglas:

1. Regla de la norma más favorable. Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
2. Regla de la condición más beneficiosa. Una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
3. Regla in dubio pro operario. Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.”¹⁶

De lo expuesto se entiende que la causa principal que motivo la creación de la legislación laboral fue la explotación y esclavismo que sufría el sector trabajador por

¹⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector_%28Derecho_laboral%29. (25 de agosto de 2014).

parte del empleador. Actualmente existen varias normas que han sido creadas para amparar al trabajador, sin embargo este sigue siendo víctima en varios casos debido a la falta de aplicación rígida de dichas normas laborales.

c). Son irrenunciables únicamente para el trabajador: Se torna demasiado trascendental hacer énfasis en la palabra irrenunciabilidad, al estudiar y analizar los principios laborales principalmente el de las garantías mínimas e irrenunciables, protectoras del trabajador irrenunciable únicamente para este, puesto que no fue por cuestión incidental que el legislador lo haya transcrito dentro de la legislación laboral, es fundamental para el sector del trabajo, sin embargo es otro de los principios que desafortunadamente el Estado y el patrono han hecho caso omiso, sin importar las consecuencias que generan en el trabajador.

La irrenunciabilidad de derechos aunque es un principio que posa en la ley sustantiva, es vulnerada en los procesos ordinarios del derecho laboral, especialmente en la etapa conciliatoria en donde indirectamente el trabajador renuncia de ese principio pues al enfrentarse con el patrono en la conciliación recibe parcializado el salario y demás prestaciones mínimas que le corresponde por derecho.

El principio de irrenunciabilidad es descrito por Molina de la siguiente forma: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de

trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ya hasta el constituyente han dejado plasmada esta disposición.

Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciado a derechos o aceptando presiones menores a los que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las determinaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación jurídica. Para una corriente laborista de orientación publicista los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contenga la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, irrefutable, válida en el contexto civilista.

Por otra parte cabe preguntar ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magda, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables.

Se desprende que los derechos consignados en esa sección, básicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, mínimos. Esos serian los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tiene esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que solo son irrenunciables los mínimos de ley, ya que los que tengan condiciones superiores al mínimo pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mínimo Artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Por ejemplo de veintidós días de vacaciones se reduzcan a veinte o que de una jornada de cuarenta horas se establezca temporalmente en cuarenta y dos horas semanales. Claramente es un tema conflictivo y que puede presentarse en casos muy excepcionales, por lo que se aborda con mayor detalle más adelante.”¹⁷

Después de analizar este principio cabe resaltar que el objetivo principal del mismo es asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a los derechos mínimos instituidos en la ley a su favor. Por lo expuesto la irrenunciabilidad constituye para el trabajador un derecho pero a la vez una obligación de no renuncia a ese conjunto de garantías mínimas aun sea por presiones, engaños o cualquier otro

¹⁷ Fernández. **Ób. Cit.** Pág.10.



motivo. Sin embargo a la actualidad los trabajadores indirectamente renuncian a recibir sus prestaciones de forma íntegra, principalmente en la etapa de la conciliación, en la que el trabajador llega a acuerdos con el patrono de ponerle fin al conflicto, aceptando una cantidad menor a la establecida en la ley.

Es también de considerar que el referido principio va dirigido principalmente al trabajador, es decir, que el patrono sí puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento .

2.4.- Regulación legal de los derechos sociales mínimos

Abordar la parte de la regulación legal de los derechos sociales mínimos es sumamente importante por el enfoque del presente trabajo, y para ello se debe tener claro que el ordenamiento jurídico guatemalteco está constituido jerárquicamente siguiendo la pirámide propuesta por Hans Kelsen ya que es la postura más aceptada para la aplicación de las normas jurídicas. En la cima o parte más alta del sistema jerárquico de las leyes se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, posteriormente las leyes ordinarias en tercer lugar las reglamentarias y por último las individualizadas. En ese orden de ideas se aborda a continuación el marco legal del presente temas.



El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece:
“Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Ciertamente el Artículo descrito establece que el trabajo es un derecho de la persona en virtud de que todos los ciudadanos tienen derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que permita agenciarse de los medios suficientes para subsistir, aunque en el medio se debe admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo, y las que si poseen trabajo sufren pérdidas cuantiosas en el momento en que son despedidos y que deben resolver sus conflictos en un juicio ordinario laboral.

Por otra parte, es necesario citar el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que en este se encuentran plasmados los derechos sociales mínimos que concede a la ley en materia laboral, especialmente lo regulado en el inciso “a” el cual instituye: “Derecho, a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

De lo anterior se entiende que existe una regla general de carácter constitucional que concede a todos los habitantes de la República tanto guatemaltecos como extranjeros plena libertad y derecho de optar a un trabajo. Pero existe un límite o excepción a la



mencionada norma general según lo establecido en el Artículo 6 del Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el cual indica: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo.”

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “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 obligaran 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 reconocidas 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”.

De igual forma tal disposición está contemplada en el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto Número 144 del Congreso de la República de Guatemala, el cual instituye: “Son nulas 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 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”.

Con el contenido del párrafo anterior, se constata: a) Que nuestro ordenamiento jurídico vigoriza los principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala a favor del sector trabajador; b) Ninguna ley de carácter nacional o internacional ratificado por Guatemala, podrá violar los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás disposiciones relativas al trabajo; c) Que las garantías mínimas que la ley otorga al trabajador, pueden ser superadas más no disminuidas por ningún motivo.

En consecuencia como ley ordinaria se encuentra el Código de Trabajo, el cual regula lo referente a los derecho sociales mínimos, especialmente en el considerando número cuatro, inciso b) el cual estipula: “El Derecho de Trabajo constituye un minimum 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”.

Es de mencionar que la ley ordinaria contempla que el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, y es aquí en el que también se quiere hacer énfasis, pues las garantías no deben permitir que al trabajador se le violen sus derechos mínimos, y cuando se hace referencia al minimum de garantías



sociales de forma inmediata se entiende que los trabajadores deben ser protegidos contra cualquier abuso de sus derechos.

Sin embargo al trabajador constantemente le es violado su derecho especialmente el de las prestaciones mínimas e irrenunciables que le concede la ley, concretamente en la etapa de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, en que se ausenta las fórmulas ecuánimes que debe proponer el juez a las partes de un conflicto laboral, además la presencia del juzgador se hace ausente de una forma clara, que debe acabar, por el bien del derecho de los trabajadores.

En síntesis para lograr el objetivo de los principios que inspiran el derecho laboral que es la protección, amparo y defensa del trabajador frente al empleador, únicamente se necesita que los órganos jurisdiccionales como encargados de administrar justicia, al resolver conflictos laborales de distinta índole, velen por la correcta y estricta aplicación de los mencionados principios así como de las leyes de carácter laboral, a fin de evitar por lo menos que el trabajador renuncia a ese conjunto de garantías mínimas creadas a su favor.



CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral en Guatemala

Desarrollar el juicio ordinario en materia laboral es para este trabajo parte de su esencia, dado el objeto que se persigue alcanzar, pues es en este juicio que se origina la razón principal que motivó la realización del mismo, concretamente en la etapa conciliatoria, punto que se estará tocando más adelante de manera clara y precisa.

“El derecho procesal del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo”.¹⁸ Se analiza que el derecho procesal del trabajo es la materialización de los derechos contenidos en las normas sustantivas de trabajo, es decir que sin el derecho procesal el derecho sustantivo estaría extinto.

¹⁸ Franco López, César Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo I. Pág. 12.

Por lo tanto es el proceso el único medio legal que permite resolver conflictos individuales y colectivos surgidos entre patrono y trabajador derivados de una relación de trabajo.

3.1. Definición del juicio ordinario laboral

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹⁹

Al analizar esta definición, puede decirse que el juicio ordinario laboral es el camino señalado por los legisladores dentro de esta legislación para resolver los conflictos, pero que estos mismos se resuelvan sobre el fundamento de los principios del derecho laboral, aspecto que debe tomarse en cuenta, sin embargo siempre que se acude a un órgano jurisdiccional es para que el conflicto concluya ante el juez, pero en esencia que espera el juez? el fin del conflicto, que espera el patrono?, el fin de conflicto, pero el trabajador que es lo que realmente espera? sin duda lo que él espera es el pago de sus prestaciones laborales y su indemnización, el necesita que se le pague lo que por derecho le corresponde, en fin los conflictos laborales no siempre terminan de conformidad con la justicia y los principios que contempla el código de trabajo, regularmente al finalizar el juicio, el trabajador termina afectado.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 87.



3.2. Naturaleza jurídica

“Siendo todo el derecho adjetivo una rama del derecho público no se abstrae entonces el Derecho Procesal del Trabajo, el que también es una rama del derecho público derivado de la injerencia directa que tiene el Estado en la impartición de la justicia mediante la ley. Es decir, que es el Estado el que mediante la ley inviste de la facultad para juzgar en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo a quienes ejercen la jurisdicción en ese ámbito. De allí, entonces la clara intervención del Estado que hace que esta disciplina sea una rama del derecho público”.²⁰

Se debe destacar que es el Estado quien a través del *Ius Puniendi* ejerce poder y reviste del mismo al juzgador para administrar la justicia en el medio laboral, de allí puede aseverarse que si la naturaleza del juicio ordinario emerge del Estado para resolver los conflictos, sin duda alguna este es una rama del derecho público, por lo tanto con mayor razón y lógica debe cuidar que en este juicio ordinario laboral, especialmente en la etapa de la conciliación se materialice las formulas ecuanímes de conciliación.

²⁰ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 14.



3.3. Principios que rigen el juicio ordinario laboral

Principios son “Los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.”²¹ Los principios de forma general, son el conjunto de lineamientos, que crean, interpretan y aplican una norma jurídica.

Es necesario aclarar que existen principios informativos o generales del proceso de trabajo, los cuales han sido ampliamente abordados por diversos autores. Sin embargo, pienso que existen principios específicos que deben regir el juicio ordinario laboral, puesto que este juicio a diferencia de los juicios que se gestionan en otras ramas del derecho, lo que se reclama generalmente es un derecho económico, tanto del patrono como del trabajador, el primero por la afectación que podría sufrir su capital, mientras que el segundo más que interés, es su necesidad de sobrevivencia, pues no solo está sin trabajo, sino que debe alimentar a su familia. Por tal razón, el que imparte justicia deberá actuar con apego a la ley y con total imparcialidad.

3.3.1. Imparcialidad

El juez debe ser imparcial y su conducta debe excluir toda apariencia de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Ha de tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir

²¹ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 7.



justicia de conformidad con el derecho laboral, con absoluta ecuanimidad, sin preocuparle el reconocimiento o crítica que pueda darse a su labor. El juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley y a los principios que la nutren, alejado de toda motivación afectiva que influya en su decisión.

3.3.2. Tutelaridad

“El principio tutelar que anima el derecho de trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica – proteger al trabajador–, ya que así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.

Podría argüirse que no deja de resultar contradictorio, el que por una parte sostenga que el principio de igualdad informa al derecho procesal obrero y que por otra afirme que también lo anima el principio de tutela a una de las partes. Sin embargo, no creo que exista tal contradicción, ya que si bien se observa, el principio tutelar no viene a nulificar o frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Para el efecto me explico; ¿podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no? ¿en que uno de los litigantes pudiera pagar una

onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?”²²

Confirmando la teoría sustentada por el citado autor al indicar que el principio tutelar no solamente es aplicado al derecho sustantivo del trabajo sino también al derecho procesal del mismo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, por lo que la ausencia de la tutelaridad en el proceso conlleva la violación del principio rector que motiva la creación del derecho laboral sustantivo.

Por lo expuesto no es posible hablar de un principio de igualdad entre las partes del proceso si no existe el principio tutelar, pero la existencia del principio tutelar automáticamente origina el principio de igualdad entre los litigantes.

3.3.3. Celeridad

“El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores

²² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 24.

dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello, tampoco será celérico.

Derivado de esto, es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite celérico.”²³

Existen principios generales del proceso que sirven de base para que surja el principio de celeridad. Sin embargo la existencia de este principio depende plenamente del juzgador, en virtud de que de los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro. Los actos de los órganos de la jurisdicción laboral deberán de realizarse con la mayor rapidez posible, sin demora, tratando de abreviar los plazos.

3.3.4. Sencillez

“Según el cual todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aún reconociendo que no hay proceso sin

²³ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 53.



formas, éstas en el campo laboral debe reducirse al mínimo estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantía de defensa en juicio, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.²⁴

Corroboro que lo que hace posible la existencia de la sencillez, es el poco formalismo que debe cumplirse en el proceso laboral, la sencillez también se manifiesta al indicar que no es obligatorio que las partes se hagan asesorar durante el juicio, por lo que se entiende que el juez durante el desarrollo del cada etapa del proceso ordinario especialmente durante las audiencias debe usar un lenguaje sencillo comprensible para las partes.

3.3.5. Eficacia

Consiste en el logro de la conducta prescrita; que se traduce en la concordancia entre la conducta querida por el orden, la desarrollada de hecho por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden. Pero también puede considerarse la eficacia del orden jurídico en relación a la efectiva aplicación de las sanciones por los órganos encargados de aplicarlas, en los casos en que se transgreda el orden vigente.

²⁴ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 25.



La importancia de la eficacia reside en que un orden jurídico sólo es válido cuando es eficaz; el orden jurídico que no se aplica, se constituye en una estructura utópica.

3.3.6. Economía

“Entendido éste en el sentido de evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio (acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias), hasta la gratuidad y baratura en la substanciación (administración de justicia gratuita, exoneración de papel sellado y timbre), dispensas de gastos judiciales (como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc.).”²⁵

Indico, que este principio únicamente se adquiere cuando en el proceso laboral se cumple con los principios de oralidad, concentración sencillez, tutela e impulso de oficio, puesto que la simplificación de trámites y abreviación de plazos permite evitar gastos innecesarios a fin de lograr que el proceso sea demasiado oneroso para las partes, razón por la cual el procedimiento laboral debe ser accesible para los litigantes. Principio regulado discretamente en los Artículos 321, 323, 325, 330, 338, 340, 343, y 344 del Código de Trabajo.

²⁵ **Ibid.** Pág. 23.



3.3.7. Oficiosidad

“Normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (Demanda y contestación de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite.

Es decir, que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso.

La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.”²⁶

²⁶ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 48.



Este principio es claro al atribuirle al juzgador la responsabilidad de abrir y precluir todas y cada una de las fases del proceso.

3.3.8. Inmediación

Contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio.

Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo esté en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes.

Eso exige que el juez tenga, imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo contrario el juicio se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible el desarrollo del proceso porque este último no puede resolver, si no ha permanecido en la audiencia, actos procesales



que no le constan; y sus auxiliares tampoco pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de resolver cualquier solicitud por no tener jurisdicción.

Cuando se afirma que existe inmediación solo por el hecho de que el juez de trabajo y previsión social se encuentre dentro de la sede del tribunal, aunque no se encuentre en la mesa en la que se está celebrando la audiencia; y también al caso, de cuando se afirma que existe inmediación aunque la audiencia se celebra ante el oficial de trámite. En ambos casos, no existe inmediación procesal, primero porque ésta no puede realizarse a distancia, ni menos ante un auxiliar judicial que no está investido de jurisdicción.

Para ilustrar sobre la verdadera inmediación procesal se refiere únicamente al juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Escuintla y al Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica con sede en el Departamento de Guatemala, que son los únicos en donde puede observarse como se cumple la inmediación procesal por medio de la permanencia del juez a lo largo y desarrollo de toda la audiencia en el juicio.

Afortunadamente el autor hace referencia crítica de la inmediación, pues regularmente el juez no cumple con este principio procesal, lo que degrada los principios del derecho del trabajo y las garantías constitucionales, afirmando que no se puede hablar de



inmediación procesal por el solo hecho de que el juez se encuentre dentro de la sede del tribunal, o cuando la audiencia se celebra ante el oficial de trámite. Pues no es posible dictar una sentencia justa y apegada a derecho basado en argumentos y evidencias que no presencie.

Esto preocupa, que aun con una cantidad de principios sustantivos y procesales en materia laboral, lejos se está de que se den en la práctica de la misma, principalmente cuando se trata de resolución de conflictos en un juicio ordinario laboral, especialmente en la etapa conciliatoria, en la que el trabajador corre el riesgo de ser convencido por el patrono y recibir una migaja económica de lo que por derecho le corresponde, pues estos casos suceden como consecuencia de la ausencia del juez, o la falta de rigidez del mismo.

3.4. Características del juicio ordinario laboral

“a) Es un procedimiento que se actúa por las partes es en audiencia sucesivas. Esta característica es en suma importante porque de ella deriva que las actuaciones de las partes sean atraídos a producirse dentro de las audiencias en las que va a celebrarse el juicio.



b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas. Esta característica es la que obliga que la historia del proceso deba documentarse en actas en donde se asientan las actuaciones de las partes, pero también resoluciones que el juez de trabajo y previsión social debe dictar de todos y cada uno de los actos procesales que va resolviendo dentro de la audiencia así como la respectiva notificación de lo resuelto.

c) No existe periodo de prueba dentro del trámite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba y en las mismas deben tener lugar la recepción de aquellos y el diligenciamiento de los que deban recabarse por no encontrarse en poder de las partes.

d) La actuación de las partes deben ser por regla general oral, reservándose el carácter de excepción a la actuación por escrito y especialmente destinada a ésta a las actuaciones procesales que tenga un lugar fuera de las audiencias.

e) Derivado del principio del impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones tales como la audiencia para recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias; la audiencia en la que deba reanudarse la primera comparecencia de las partes, posteriormente a haberse empleado la demanda dentro de la primera audiencia señalada para este objeto la audiencia en la que debe tener



lugar la comparecencia de las partes para que el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvención, para mencionar solo algunos casos.

f) Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.

g) Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal que es el trabajador.

h) No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia, en vista de que el impulso, del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador, y de allí que los actos a iniciativa de las partes sean también limitados.²⁷

3.5. Procedimiento del juicio ordinario laboral

Necesariamente debe plasmarse en este espacio el procedimiento del juicio ordinario en materia laboral, dado el fin que persigue el presente trabajo, en el que se quiere demostrar la falta de rigidez del juzgador en el momento de la etapa conciliatoria, ya

²⁷ **Ibid.** Pág. 59.



que existe la obligación de dar al trabajador una protección jurídica preferente y que por inobservancia de algunos jueces esto no se cumple, pues una de las formas de concluir el conflicto laboral es a través de la conciliación, ya que como se ha indicado el patrono la mayoría de veces convence al trabajador que acepte arreglos en los que se ve obligado a renunciar al salario y prestaciones mínimas que le concede la ley, lejos de ser ecuanímes.

“El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”²⁸

De tal manera se describe los pasos en que se desarrolla el juicio ordinario laboral.

“La demanda: Puede comparecer por sí o representado, - de Q. 300 con simple carta poder. Art 332 Requisitos

Arts. 312, 322, 323, 326 bis Impulso oral, escrito y por mandato

Asesoría (no indispensable)

✓ Abogado

²⁸ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 15.



- ✓ Dirigentes sindicales a sus respectivos miembros. Cuantía 10 veces el salario mínimo del sector económico.
- ✓ Estudiante de derecho, bajo dirección de bufete popular, Artículo 321.

Primera Resolución

I. admite para su trámite

II. Se señala fecha para audiencia

III. Se ordena recibir pruebas

1ra comparecencia

Actitudes del demandado:

1. demandado no asiste sin justa causa y ha sido citado para prestar confesión judicial se dicta sentencia dentro de 48 hrs de celebrada la audiencia y vencido el plazo de excusa 336, 358, Confesión ficta
2. demandado no asiste sin causa justa sentencia en 48 hrs, Rebeldía
3. demandado no asiste con causa justa [se señala nueva audiencia 72 hrs después 336.
4. Demandado asiste [previo contestar demanda o reconvención se interponen excepciones dilatorias, se contestan, se reciben pruebas y se resuelven. 342, 343, 344 / las excepciones perentorias se opondrán con la contestación / Las pruebas de



las excepciones presentadas dentro de las 24 hrs siguientes a la audiencia] [no cabe apelación solo nulidad]

5. Contestación de la demanda afirmativamente total: se procede por la vía ejecutiva o se dicta sentencia 340/parcial el juicio sigue hasta la sentencia por las reclamaciones no aceptadas Artículo 340
6. Contestación de la demanda negativamente [se interponen excepciones perentorias.

Fase de conciliación; es obligatoria y posterior a la contestación de la demanda o la reconvención 340.

7. Demandante no asiste sin causa justa no se admiten sus pruebas y no hay conciliación

Conciliación

Arreglo total se dicta resolución aprobándola y se termina con el juicio

Arreglo parcial el juicio continúa por lo no conciliado

No hay arreglo se reciben todas las pruebas 344

Procedimiento de prueba:

Primera comparecencia; si no fuere posible recibir todas las pruebas se suspende audiencia, Artículo 346



Segunda comparecencia solo para recibir prueba plazo no mayor de 15 días

Tercera comparecencia (extraordinaria) exclusivamente para recibir prueba dentro de 8 días.

Oral

Se levanta acta en tribunal 322-332, 333

Escrita

Si faltan requisitos Juez manda a subsanar 334

Con todos los requisitos dicta resolución 335

Excepción que impide conocimiento

A) Incompetencia por Razón del territorio o de la materia que debe plantearse dentro de 3 días de notificado 309.

B) Término de emplazamiento de 3 días 337 (+1 por distancia)

Auto para mejor fallar

Puede decretarse hasta por 10 días, no cabe recurso y puede diligenciarse nueva prueba o que esté pendiente 357 a instancia del juez



Sentencia

Se debe dictar en un término no menor de 5 ni mayor de 10 días de la última audiencia

Recursos

Art 365

A) Aclaración y ampliación 24 hrs

B) Apelación 3 días y solo cuando es a 100 el Juez solo concede o niega la apelación si la niega se puede plantear ocurso.”²⁹

3.6. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

Para la fundamentación del procedimiento ordinario laboral, se considera importante señalar la norma constitucional dado a que jerárquicamente es la mayor del ordenamiento jurídico guatemalteco, de tal forma que el Artículo 103, regula en su segundo párrafo lo siguiente: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley Establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

²⁹ <http://prezi.com/yf2l-v2nmvte/proceso-ordinario-laboral-en-guatemala/> (13 de agosto de 2014)

En consecuencia el Código de Trabajo, regula el procedimiento ordinario laboral, en los Artículos del 321 al 373. El título mencionado indica claramente las etapas que deben desarrollarse durante este juicio, el orden y forma en que deben aplicarse, que principios deben observarse y los plazos que deben cumplirse, tanto en primera como en segunda instancia.

3.7. Regla del in dubio pro operario

“En caso de duda se debe fallar a favor del trabajador.”³⁰

El Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de Guatemala establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Es un principio del Derecho Laboral que establece que cuando existan dudas razonables en la discusión entre el obrero o empleado y su empleador, con respecto a los reclamos efectuados o las imputaciones alegadas, los jueces deberán decidir la cuestión en la forma más favorable a la parte más débil de la relación contractual: el trabajador.

³⁰ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho laboral sustantivo y procesal**. Pág. 15.



Cabe resaltar que este principio es sumamente importante abordarlo, más que eso su trascendencia en el ámbito laboral, puesto que cuando en el juzgador que dirige el proceso tenga dudas lógicas entre el patrono y el trabajador, se deberá decidir la cuestión en la forma más favorable a la parte más débil, en esta caso al trabajador, que por naturaleza del derecho laboral, es el más débil e inferior económicamente.



CAPÍTULO IV

4. La conciliación en el juicio ordinario laboral guatemalteco

Dentro del juicio ordinario laboral, la conciliación es una de las etapas muy importantes para la resolución de los conflictos, surgidos con ocasión del trabajo, esto entre patronos y trabajadores, momento procesal determinante para finalizar los conflictos laborales, sin embargo el fin del problema no siempre beneficia al trabajador, aspecto que es objeto de análisis y que se desarrollará en adelante.

Para una mejor comprensión de la conciliación es imperativo hablar de la razón del surgimiento y tener así un panorama bastante amplio acerca de la conciliación en materia laboral. “Según el Diccionario de la Real Academia Española, CONCILIAR, viene del latín CONCILIARE y significa: Ponerse de acuerdo armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia.”³¹

4.1. Antecedentes históricos de la conciliación

Contar con los antecedentes históricos de la conciliación es necesario en este apartado, de manera que se tengan elementos de juicio en el momento de analizar la conciliación laboral y la propuesta de lograr la rigidez del juzgador especialmente en esta etapa.

³¹ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 215.



Los orígenes de la Conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se remontan a la antigua China. Confucio sostenía que la resolución óptima de las discrepancias se lograba mediante la persuasión moral y el acuerdo, no bajo coacción. Este mecanismo tiene antecedentes marcados en las antiguas civilizaciones que sustentaron nuestros sistemas normativos vigentes. En Atenas, los Thesmotetas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas o espíritus en crisis de los ciudadanos, buscando a venir a las partes de un posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros. En Roma, se encontraron antecedentes en la Ley de las Doce Tablas y en los mandatos de Cicerón, quien elogiaba la actitud de aquellos que eludían los pleitos.

Para el profesor Miguel Gerardo Salazar, la conciliación encuentra sus orígenes en el contrato de transacción, el cual tuvo especial auge en Roma y recuerda que el extinto Tribunal Supremo del Trabajo precisó que la conciliación, en la forma como se le conoce en la actualidad, se originó en el siglo XVIII, gracias a la difusión que de ella hiciera Voltaire, quien en 1745 consignara en sus cartas el siguiente relato: “La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a estos últimos, como se aparta la leña del fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglaros sin que esto cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte



en esos litigantes, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces le envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar como se abandona a la amputación de los cirujanos miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra.

En España, los antecedentes se remontan al Fuero Juzgo (Forum Iudicium), en el caso de los llamados "pacis adsertores" o "mandaderos de paz", que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Estos mandaderos no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca, pero la legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados, a diferencia de los códigos civiles y canónicos decimonónicos, que permitían e instaban a las partes a avenir sus diferencias, aún en la etapa litigiosa. Otros antecedentes se encuentran en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

El nacimiento de la conciliación en España proviene de las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se trataba de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, y estaban reguladas en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos de 1495 y XII en la de Sevilla.

En las ordenanzas de Bilbao del año de 1737, se estableció la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes "pudieran ser habidas".



Según el texto de las ordenanzas, “las futuras partes harán una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos”. Se trataba, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda, similar a la Conciliación prejudicial que hoy en día rige en Colombia desde la Ley 446 de 1998 e implementada con la Ley 640 de 2001.

Las nuevas ordenanzas de Burgos del año de 1766, establecieron la misma obligatoriedad, sin ninguna referencia a si las partes pueden ser "habidas" o no, y el procedimiento era idéntico al caso de la Ordenanzas de Bilbao; en las ordenanzas de Sevilla de 1784, el intento de conciliación se trasladó, de antes del inicio del proceso, al momento posterior a la presentación y declaración de testigos, y previa a la votación de la sentencia, con lo que se establecieron dos momentos procesales para impedir el litigio o el advenimiento de la sentencia definitiva. La Constitución de Cádiz de 1812 (conocida como Constitución Gaditana), reguló expresamente la conciliación en el capítulo II del título V, constituyéndose así, según algunos autores, en el antecedente directo de la conciliación.

En Francia, la conciliación fue establecida por la Asamblea Nacional en las leyes del 6 y 24 de agosto de 1790 como una etapa previa al nacimiento del proceso civil y se celebraba ante el "Bureau de Paix et de Conciliation" (Oficina de Paz y de Conciliación)



que conocía de aquellos conflictos que siendo de competencia de los jueces civiles no superaran las cien libras y fueren susceptibles de avenimiento.

Los hombres buenos. Los “hombres buenos” cumplían una doble función de auxiliares, "... del conciliador, en sus esfuerzos por lograr la avenencia, y de las partes, en cuanto salgan a la defensa de sus intereses..." en forma parecida a como deberían funcionar los representantes del capital y del trabajo en las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, instituidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, reglamentadas mediante Decreto Presidencial del 27 de noviembre de 1917 y consagradas como legislación permanente en 1931 por la Ley Federal del Trabajo.”³²

4.2. Definición

Entender la conciliación desde su definición, es importante, pues se comprenderá su razón de ser dentro del juicio ordinario en materia laboral y sobre todo, el medio para resolver los conflictos que emergen de la relación laboral, además ver si esta etapa verdaderamente es medio para resolver los conflictos y que al final ninguno de los sujetos del derecho laboral resulta afectado.

³²nismblat.net/images/ARTICULO_CONCILIACION_LABORAL.doc , (2 de septiembre de 2014)



“Esta institución es típica del derecho procesal del trabajo, porque tiene su base en el principio conciliador que ilustra al Derecho de Trabajo en general.”³³

En términos generales se puede definir la conciliación como la “Acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre si.”³⁴

“Tomando como base la institución de acuerdo con nuestra ley, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una formula ecuánime de arreglo, que pueda culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.”³⁵

Llama la atención en esta definición, que el juez debe a venir a las partes a que lleguen a un arreglo y obviamente concluir con el conflicto, sin embargo no siempre el juez cumple con esta mediación, ni mucho menos se resuelven favoreciendo al trabajador cuando realmente lo merece y está en derecho, aspecto preocupante, razón que motivo la presente investigación.

³³ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 133.

³⁴ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 197.

³⁵ López. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Ob. Cit.** Pág. 82



4.3. Naturaleza jurídica

“La institución de la conciliación ha sido estudiada desde diferentes puntos de vista, pero no obstante al analizar su naturaleza jurídica, se llega a la conclusión que la misma debe analizarse solo desde dos puntos de vista que son; a) como acto procesal en el sentido de actividad del órgano judicial, diligencia judicial, y b) como efecto contractual, desde el punto de vista materia o sustantivo al arribarse al avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial; y al respecto, se encuentra un criterio que perfectamente se adecua a nuestra disciplina, como lo es lo que sostiene el Lic. Nájera Farfán: (sobre la naturaleza jurídica, hay dos opiniones encontradas: una se considera como acto netamente procesal y otra, como acto contractual. Yo pienso que participa de ambos caracteres sin perder por ello su fisonomía meramente procesal. Es procesal por su origen y efecto el uno y los otros, están provistos en razón del proceso.

Sin proceso carecería de existencia como figura autónoma. Indirectamente es contractual por que se realiza mediante una declaración de voluntad que genera vinculaciones jurídicos-materiales entre las partes. Esta vinculación no proviene de una sentencia que define la tesis, si no de un acto de homologación que conforma o legaliza el entendimiento concertado entre los litigantes. Homologación y tal como lo define ESCRICHE, es palabra griega (que significa consentimiento o aprobación, ...confirmación que da el juez a cierto actos y convenciones para hacerlos más firme, ejecutivos y solemnes). Y si para la conciliación es requisito indispensable el acto



conciliatorio del juez, ello quiero decir que no hay conciliación que no se deba a un proceso; que toda conciliación es de orden judicial).”³⁶

La naturaleza de la conciliación es mixta, ya que se puede afirmar que la conciliación es un acto procesal pues se desarrolla dentro de una etapa del juicio ordinario laboral, pero también puede afirmarse que es un acto contractual debido a que esta institución no es más que la manifestación del acuerdo de voluntades al que llegan las partes para ponerle fin al conflicto. Por lo tanto no se podría hablar de la conciliación desde un solo punto de vista, ya que esta institución se origina dentro de un proceso pero constituye un acuerdo de voluntades.

4.4.- Características

La conciliación posee características muy importantes y necesarias para comprender su esencia, de tal manera que se describen a continuación:

“ a) Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal).

³⁶ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 217.



b) Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo).

c) Aun cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no precluye hasta antes de dictar sentencia.

d) En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución y el Código de Trabajo, pero si puede hacerlo respecto a las pretensiones.

e) En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones.

f) En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo: y

g) La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución en nuestro proceso civil.³⁷

³⁷ López. **Ob. Cit.** Pág. 83.



Llama la atención que el referido autor en la descripción de la característica hace ver que una de las características de la conciliación es que es obligatoria en el juicio ordinario de trabajo, siendo una característica eminentemente procesal, y que es necesaria para resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores. Empero lo que preocupa en la conciliación es como termina el conflicto, pues debe entenderse que la parte más débil de la relación laboral es el trabajador y que por lo tanto, hasta en la etapa conciliatoria debe considerarse dicha debilidad.

4.5. Clasificación

Siempre con la finalidad de comprender la esencia y repercusión de la etapa conciliatoria a continuación la clasificación.

“Existen las siguientes modalidades de conciliación:

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



Parcial, cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a estas proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.

Judicial, cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aun con entera independencia de él.

Y extrajudicial o administrativo, 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 a constituir título ejecutivo, sobre esta modalidad, dado el plan de tesis, me es imposible entrar en mayores discusiones.”³⁸

Regularmente los juicios laborales concluyen en la etapa conciliatoria, y al surgir esta institución se supone que debe favorecer tanto al demandante como al demandado inclusive al juzgador. Pero en realidad ha sido esta etapa, benefactora dentro del juicio ¿ordinario laboral? ¿para el sector patronal? ¿para el trabajador? nos responde la práctica laboral, que cuando concluye el conflicto regularmente es porque el sector patronal convence al trabajador con una cantidad totalmente injusta, que no corresponde de conformidad con el derecho, sin embargo concluye el conflicto, pero la

³⁸Ibid. Pág. 87.



mayoría de veces el acuerdo conciliatorio conlleva la violación de los derechos mínimos e irrenunciables que la ley concede al trabajador.

4.6. Elemento

Los elementos que concurren en esta etapa conciliatoria son el patrono y el trabajador, sin los cuales no existiera la relación laboral, pero también consideró que el juez, es un elemento importante dentro de esta institución, ya que si bien, existe un conflicto, una parte demandante y otra demandada, pero si no existiera un mediador (juez), investido por el Estado para administrar, aplicar y ejecutar justicia, legalmente no se podría hablar de conciliación en materia laboral, ya que existe una desigualdad manifiesta entre ambas partes de la relación laboral, y al no contar con la mediación del juez obviamente la parte empleadora convencería es mas obligaría al trabajador que renuncia a sus derecho mínimos que le concede la ley.

Sin embargo, no solo se trata de concluir el conflicto, si no que en el mismo se hayan respetado los principios tanto sustantivos como procesales de la materia, a manera de ejemplo; el principio de la tutelaridad, en que al trabajador se le de protección jurídica preferente, aspecto que se tocara con mas especificación en el siguiente capítulo.



4.7. Derecho comparado

A manera de profundidad en la conciliación, se hace necesario el análisis en torno al derecho comparado, tomando en cuenta para ello, los países de Bolivia y Brasil, la forma en que estos desarrollan esta etapa.

Bolivia

“Audiencias de Conciliación

Estas audiencias se podrán repetir cuantas veces sea necesario. El conciliador y la presencia de profesionales (si el caso así lo requiere), buscarán la solución del conflicto en el marco de la equidad y la justicia.

Acta de Conciliación

Resuelto el conflicto, se elaborará el Acta de Conciliación, misma que entrará a un proceso de deliberación hasta su aprobación y consentimiento pleno de las partes.

Finalización de la Conciliación

Firmada el Acta por las partes y el Conciliador, ésta adquiere el estado de cosa juzgada y finaliza el proceso de Conciliación. En caso que no se llegara a ningún acuerdo, las



partes deben firmar un Acta de no Conciliación y pueden convenir en proseguir con un proceso arbitral para resolver la controversia”.³⁹

Brasil

“Etimológicamente Conciliatio proviene del verbo Conciliare que significa concertar, poner 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 esta por cuanto mientras la mediación busca una solución contractual cualquiera, la conciliación busca una solución composición justa.

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

³⁹Cámara de comercio <http://www.arbitraje.bo/index.php?mc=13&d=etapa%20conciliatoria&i=espanol>, (19 de agosto de 2014).



satisfacción de ambos, terminando, dentro de lo posible, con la posibilidad de un nuevo conflicto”.⁴⁰

Al realizar este comparativo, se colige que en la conciliación boliviana se puede repetir cuantas veces sea necesario, allí hay algo, puede presumirse que aparte del interés por terminar con el conflicto, se procura que haya justicia y que tenga un consecución objetiva la conciliación, sobre todo que sea sobre la base de la equidad y la justicia. Empero, eso no es todo, dicho acuerdo debe pasar por un proceso de deliberación hasta su aprobación, misma que garantiza un resultado equitativo, que es lo que se persigue y no solo que concluya el conflicto.

En el caso de Brasil

En tanto que la conciliación brasileña, busca una solución o composición justa y una solución construida por las partes en virtud de la cual se logre la satisfacción de ambos. Cabe resaltar que la brasileña tiene como objetivo no solo finalizar el conflicto si no que al concluir la misma, se obtenga la satisfacción de ambos que es lo que se persigue.

A diferencia de la legislación guatemalteca, en donde el juez procurará avenir las partes y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren el patrono y el

⁴⁰ www.porticolegal.com/pa_articulo.php, (19 de agosto de 2014).

trabajador. Momento procesal que preocupa al analizar que al patrono y trabajador les es concedido un momento para decidir con cualquier fórmula de arreglo y poner fin al conflicto en relación a las prestaciones mínimas a que tiene derecho el trabajador, sin considerar que este momento procesal es determinante para el trabajador, pues está en juego las prestaciones y la indemnización del mismo, sobre todo los recursos económicos para sostener a la familia. No puede continuar el término, cualquier fórmula, pues esta descripción puede ser agravante para el sector trabajador, siendo este el más débil de la relación laboral en sentido económico.

4.8. Regulación legal de la conciliación en Guatemala

Se hace necesario señalar el fundamento legal que regula la etapa conciliatoria dado a que esto es el objeto del trabajo.

El Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto 1441, establece en el segundo párrafo: “Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposición aplicables.”

Indico que el citado Artículo, constituye manifiestamente el fundamento legal de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral. Puede observarse también que es una

fase procesal obligatoria para el juez las partes, así también se le prohíbe al juzgado aprobar conciliaciones que impliquen lesión a los derechos del trabajador.

Existe también un momento procesal oportuno para diligenciar esta institución, el cual se explica a continuación.

“La etapa procesal en la que obligatoriamente el juez de trabajo y previsión social debe celebrar la fase de conciliación intentando avenir a las partes, es dentro de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente a que se ha contestado la demanda o la reconvención, si es que esta se promovió.

No obstante ya que esta oportunidad está claramente establecida en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en la práctica procesal que tiene lugar ante los tribunales de trabajo y previsión social, se observan prácticas que buscan que la conciliación entre las partes pueda darse antes del inicio de la audiencia o bien dentro de esta cuando todavía no se ha contestado la demanda. Esta clase de prácticas desvirtúa el propósito de que la conciliación deba celebrarse hasta después que haya sido contestada la demanda o la reconvención en el caso de que esta se haya promovido, pues como bien lo razonó el connotado procesalista Mario López Larrave, para que el juez de trabajo se encuentre en la posibilidad de sugerir formulas ecuanímes de arreglo a las partes debe conocer cuál es la posición de estas en relación al asunto que es objeto del litigio.



La única forma de conocer la posición de ambas partes es mediante haberse enterado de lo que expresa el demandado en la contestación de la demanda, y de allí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes, sea hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención, de lo contrario aventurarse a intentar la conciliación antes de esta etapa del juicio, podría presentar el riesgo de que exista acuerdo alguno, pues el demandado podría argumentar que en su contestación va a promover también a demás de su oposición una excepción perentoria de pago, con base en que lo que se pretende demandarle ya fue hecho efectivo al trabajador. Por la anterior razón y porque una conciliación intentada fuera de la audiencia puede generar que este acto se convierta en un regateo indebido, es que debe observarse la etapa procesal que para su diligenciamiento manda la ley.”⁴¹

Analizo que según nuestra legislación laboral y el citado autor, existe un momento oportuno para gestionar la etapa conciliatoria, pero no debe deducirse que solamente este es el momento pertinente para hacerlo, pues la misma norma no prohíbe diligenciarlo en cualquier etapa del proceso, siempre que se promueva antes que exista sentencia definitiva. Es más, la existencia de los principios que rigen el juicio ordinario laboral principalmente el de tutelaridad induce al juez a que recurra a la conciliación en cualquier momento del proceso.

⁴¹ Franco. **Ob. Cit.** Pág. 137.



CAPÍTULO V

5. Propuesta de reforma al Artículo 340 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República.

Al concluir con el desarrollo de cada uno de los capítulos que anteceden realizando un análisis muy minucioso, partiendo desde cada uno de los títulos y subtítulos que conforman la estructura del trabajo, elementos que fueron coadyuvando a fortalecer la propuesta del principio, de tal manera que, se aterriza con la propuesta de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, que como punto principal se estableció además en los objetivos y en la hipótesis desde el comienzo, dentro del plan de investigación, en la justificación y en el planteamiento del problema, dada las repercusiones que generan en el ámbito jurídico, laboral y económico en el que convive el sector laboral.

Esto especialmente en la etapa conciliatoria en que el trabajador casi siempre sale afectado, ciertamente se concluye con el conflicto que se tiene entre el patrono y el trabajador por razón del salario, prestaciones y la indemnización que en su momento adeuda el patrono, empero no se trata solo el hecho de concluir el conflicto como se dijo en uno de los subtemas expuestos, si no que se respeten los principios del derecho laboral, sobre todo la justicia como una de la máxima expresión del derecho en un Estado democrático en el que debe imperar la ley, respetando las garantías constitucionales y las garantías procesales, sin embargo ese es el mayor problema y



riesgo que enfrenta el sector trabajador, cada vez que debe evacuar una audiencia de conciliación, en donde quien dirige esta conciliación o está ausente, dejando dicha atribución a un oficial quien no tiene la jurisdicción para ejercer dicha función, y aun estando presente el juez durante el desarrollo de la audiencia conciliatoria hace falta que el mismo proponga las formulas ecuanimes, que significa que los arreglos en conciliación se desarrollen en justicia, sin que ninguno de las partes salga afectado.

Circunstancias que no pueden seguir dándose por ninguna razón, ya que estos sucesos generan detrimentos en el ámbito jurídico, laboral y económico principalmente al sector laboral, lo peor, es que ante esta situación el Estado, especialmente el ministerio de trabajo, un ente responsable de velar porque tanto el patrono como el trabajador se desarrollen bajo el ordenamiento jurídico, simplemente no ha querido ver dichas circunstancias que perjudican a la parte más débil de la relación laboral.

Desde ningún punto de vista debe aceptarse estos acontecimientos, pues se está dentro de un Estado Derecho, y es mas dentro de un cúmulo de principios establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo Decreto Número 1441, a tal punto que uno de ellos prescribe, que el derecho laboral, tutela a la parte más débil de la relación, dándole protección jurídica preferente. Sin embargo, en el escenario de la practicidad del proceso laboral, especialmente en el acto conciliatorio, dicho sector es sujeto de pérdida económica y violación a sus derechos.



Ante tales circunstancias y como parte principal del presente trabajo se hace imperante la propuesta de reformar el Artículo referido.

5.1. La necesidad de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

La necesidad no es simplemente la parte conducente de este subtema, si no verdaderamente es lo que en esencia se procura resolver de manera que el dilema que actualmente enfrenta el sector laboral cambie por el bien y la reivindicación del derecho del trabajo. Es inaudito que en la ley sustantiva de dicha materia regule lo referente a la tutelaridad como la peculiaridad del derecho laboral, cuando en realidad la tutela del derecho sea solamente cuestión ilusoria, utópica, etc.

Previo al planteamiento de la reforma del Artículo 340 del Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, se hace necesaria la transcripción literal del Artículo, de modo que se extraigan los elementos necesarios para presentar con claridad y propiedad justificable dicha propuesta.



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 las partes, proponiéndoles formulas 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.

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."

El punto principal acá es la parte de la transcripción que regula, que el juez procura avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación, es donde surge la motivación del presente trabajo, dado a que el juez en esta etapa muchas veces se ausenta, es más aunque esté presente en la audiencia conciliatoria, no siempre propone fórmulas ecuánimes de arreglo a los litigantes, sino que la mayoría de arreglos conciliatorios son propuestos por la parte empleadora, arreglos que regularmente va en beneficio del demandado pero en perjuicio de su contraparte, pues el patrono en este momento conciliatorio lo que hace es convencer al trabajador con determinada cantidad de dinero que la mayoría de veces no compensan el salario y la



indemnización que de conformidad al derecho le corresponde, de allí que los principios del derecho laboral quedan excluidos en este momento, principalmente el de tutelaridad, pues el mismo sustenta que el derecho laboral es eminentemente protector, postulado que no se cumple especialmente en la conciliación y eso preocupa desde el punto de vista jurídico pues genera consecuencias nefastas en el sector trabajador.

Ante este escenario laboral, específicamente en la etapa conciliatoria lo que llama la atención es la forma de como se resuelven los conflictos, y no solo es el mero hecho de finalizar el conflicto entre el patrono y el trabajador, si no el cómo se finaliza. Circunstancias que obligan reformar de forma imperativa el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Solo de esa manera tendrán razón de ser los principios del derecho laboral, especialmente el de tutelaridad y dar vida así a la legislación laboral, reivindicando la dignidad del trabajador.

5.2. Reforma que regule la rigidez del juzgador en la aplicación de las formulas ecuanímes de conciliación.

Es el momento de presentar la propuesta de reformar el Artículo 340 del Código de trabajo, punto principal del presten trabajo, puede decirse que es la causa plena que

motivo la realización del presente trabajo de investigación. El cual regula lo referente al juzgador así; el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas 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.

Es importante señalar lo siguiente: “La conciliación laboral es un tema de mucha importancia dentro del ámbito de las instituciones laborales en Guatemala, misma que muchas veces no ha sido efectiva ante la intervención de las autoridades laborales administrativas, por lo que se hace necesario su estudio y proponer una opción que haga viable la misma, a fin que de que nuestra legislación laboral se desarrolle buscando la protección de las garantías sociales, teniendo como objetivo la eficaz democratización y gobernabilidad de las instituciones correspondientes. La instancia conciliadora sería competente para llevar a cabo conciliaciones laborales que no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.”⁴²

Efectivamente tal como lo manifiesta el autor, la conciliación es competente para llevar a cabo conciliaciones pero que en estas no se atente contra las garantías constitucionales y las garantías procesales, así como la violación a los principio del derecho laboral, de lo contrario, se corre el riesgo de que este momento solo sea de beneficio para una parte y afectando a la otra, aspectos que no deberían de darse,

⁴² <http://www.augustovalenzuela.com/node/7>, (5 de septiembre de 2014).

esto, es lo preocupante y se pone en expectativa, pues en el derecho debe de prevalecer la justicia, dado a que esa es su finalidad.

Sin embargo tal y como se explicó anteriormente la formulas ecuánimes no han generado efectos positivos para la parte más débil de la relación laboral, pues el juez tiene la obligación de la no permisión de que los conflictos finalicen en injusticia, quien debiera aplicar rigidez en el momento de autorizar el acta de conciliación,

Sin embargo ante la ausencia rígida del juzgador, durante el acto conciliatorio laboral, las palabras, aprobara cualquier fórmula pone al patrono en posición ventajosa en relación al trabajador. El escenario es dificultoso, pues en la mayoría de conciliaciones que se dan en los juicios ordinarios laborales, los trabajadores son sujetos de vejámenes por parte del patrono, en cuanto a la violación al derecho de las prestaciones mínimas que la ley concede al trabajador, siendo estas de aplicación forzosa de donde se deduce que limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.

Sin que a la actualidad se haya atendido la realidad que a diario esta aquejándose el sector trabajador, siendo una obligación del Estado velar porque tanto los patronos como trabajadores cumplan la legislación laboral, en especial el organismo judicial en la aplicabilidad justa de la ley en dicha materia, concretamente cuando se está frente



al juzgador dilucidando la obligación del patrono al pago de las prestaciones mínimas que tiene derecho el trabajador, al terminarse la relación laboral por cualquier causa.

El presente planteamiento obliga a presentar la reforma del mismo, lo que debiera quedar de la siguiente manera;

Artículo 340. "Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere, el juez de forma rígida procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas 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.

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."

La rigidez a la que se hace mención tiene que ver con el conflicto laboral que termina en conciliación, deben hacerlos bajo la conducción estricta y rígida del juez, no permitiendo que sea vulnerado el derecho del trabajador especialmente el principio de la irrenunciabilidad del salario.

Esto significa que con dicha reforma el juez obligatoriamente debe estar en todas las audiencias en las que se desarrolla la fase conciliatoria y su participación de impartición de justicia tenga que ver en este caso que en los conflictos que se le presente en su judicatura se manifieste la justicia de conformidad con la ley para el sector trabajador.

5.3. La reforma como herramienta para evitar la violación a los derechos mínimos e irrenunciables que la ley concede al trabajador.

Consecuentemente con la reforma se contará con una herramienta jurídica que le de sustento a la justicia laboral de forma general y particularmente a la fase conciliatoria dentro del juicio ordinario laboral, es mas la citada propuesta es un medio apropiado para darle plena aplicación a los principios que infunde, inspiran e informan el derecho laboral, tanto sustantivo como procesal, especialmente el de tutelaridad y la irrenunciabilidad del salario, los cuales son el estamento de toda la legislación laboral. Cabe señalar el silencio en que en los últimos tiempos se ha dejado ver el Estado, un



código de trabajo con tantos años de vigencia sin tener reformas importantes que mejoren las condiciones del derecho del trabajo, por el bien de los sujetos de la relación laboral, especialmente para el trabajador, que es la parte más débil de dicha relación, es difícil comprender que es la única ley que no cuenta con reformas, y es porque los competentes de reformar la ley ordinaria, ¿o no tiene interés en la reforma o lo que es probable son detenidos por grupos de poder económicos? quienes han impedido por mucho tiempo atender las reformas de una ley tan antigua y obsoleta, que no responde a las necesidades que presenta el derecho del trabajo.

Las circunstancias que se tenían en ese tiempo de la creación del código de trabajo Decreto 144, eran totalmente diferentes de la realidad que se vive en pleno siglo XXI, es inadmisibles e inaceptable contar con dicha ley sin sufrir reformas importantes, por el bien del sector trabajador que es quien ha sido siempre el mas vulnerado en sus derechos.

El desarrollado trabajo de investigación ha permitido establecer la apremiante necesidad de que el Estado, por medio del Congreso de la República de Guatemala considere el planteamiento de reforma del Artículo 340 del presentado en este trabajo de tesis. Un estudio muy importante que envuelve interés justicia, equidad y armonía entre la sustantividad de la norma y la práctica que se dan en los procesos ordinarios, especialmente en la etapa conciliatoria, en la que lo que se espera es la rigidez o actitud que conlleva justicia por parte de los jueces.



La reforma colocará a los principios en su justo lugar, a darle el verdadero sentido de su regulación, de la misma manera el respeto a la dignificación de la parte trabajadora y la convivencia en una nación en el que reine la justicia.



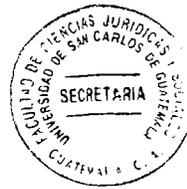


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con base al desarrollo del presente trabajo, se pudo establecer que en la audiencia de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, hay ausencia rígida del juzgador, incidiendo en la vulneración de los derechos a las prestaciones e indemnizaciones del trabajador de forma integral. Así mismo se logró establecer que uno de los derechos violados al trabajador, es el derecho al salario, pues tanto las prestaciones como la indemnización pertenecen al trabajador como su salario.

Al mismo tiempo se estableció que el aparato estatal no ha reparado ni atendido la realidad del trabajador en la etapa conciliatoria, especialmente el Organismo Judicial en materia laboral, para vigilar que los trabajadores sean respetados en sus derechos, no solo como personas, si no como trabajadores, sobre todo con necesidades de sobrevivencia.

Se llega a la conclusión en que debe reformarse el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto, del Congreso de la República, ante la ausencia rígida del juzgador, dado a que es el organismo competente de la creación y reforma de leyes en Guatemala, esto, con la finalidad de proteger al trabajador especialmente en su salario, conseguir con ello la dignificación de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Argentina: Ed. Eliasta, 2008.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Florida, 2008.
- CARILLO, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- CASTELLANOS, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Texto de derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. inversiones educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2008.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2008.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.
- <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral>. Indubio pro-operario. (Consultado: 13 de agosto de 2014).
- http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector. Derecho laboral. (Consultado: 25 de agosto de 2014).
- <http://prezi.com/yf2l-v2nmvte>. Proceso ordinario laboral en Guatemala. (Consultado: 13 de agosto de 2014).
- <http://www.arbitraje.bo/index.php>. La conciliación. (Consultado: 19 de agosto de 2014).



<http://www.augustovalenzuela.com>. La conciliación. (Consultado: 05 de septiembre de 2014).

<http://www.estuderecho.com/...es/para privados>. Cuestionario. (Consultado: 02 de julio de 2014).

<http://www.nisimblat.net/images>. Artículo sobre la conciliación laboral. (Consultado: 2 de septiembre de 2014).

<http://www.slideshare.net/>. Derecho del trabajo. (Consultado: 02 de julio de 2014).

<http://www.porticolegal.com/>. La importancia de la conciliación. (Consultado: 19 de agosto de 2014).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1985.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1985.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho laboral sustantivo y procesal**. Guatemala: (s.e.), 2008.

OSORIO SANDOVAL, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

SAMAYOA BRAN, Edgar Ernesto. **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Lovi, 2007.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Guatemala: Ed. Fenix, 2010.



Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985

Código de Trabajo. Decreto Número 14-41, Congreso de la República de Guatemala, 1961

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

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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