

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



**LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA
CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

PEDRO DONALDO HERNÁNDEZ CUÉLLAR

GUATEMALA, FEBRERO DE 2021

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

**LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA
CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

TÉSIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

PEDRO DONALDO HERNÁNDEZ CUÉLLAR

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

Primera Fase:

Presidente: Lic. Marco Vinicio Villatoro López
Vocal: Licda. Aura Mariana Dónis Molina
Secretaria: Licda. Maida Elizabeth López Ochoa

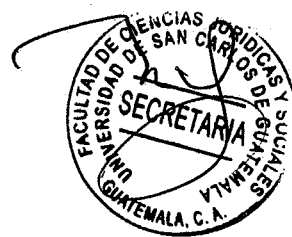
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal: Lic. Bayron René Jiménez Aquino
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

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



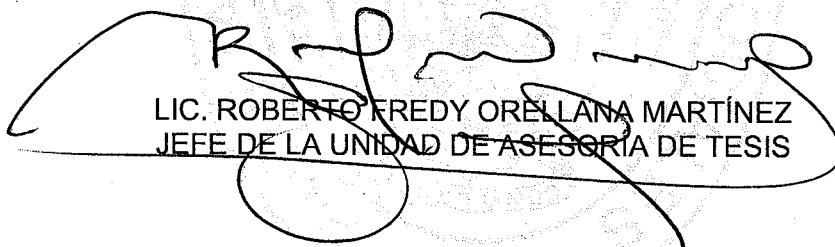
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

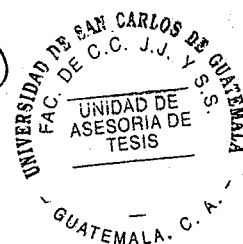


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 18 de julio de 2017.

Atentamente pase a el LICENCIADO SAULO PEREZ GARCIA, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO HECTOR RENE GRANADOS FIGUEROA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante PEDRO DONALDO HERNÁNDEZ CUÉLLAR, carné:9612348 intitulado "LA VIOLACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
RFOM/darao.

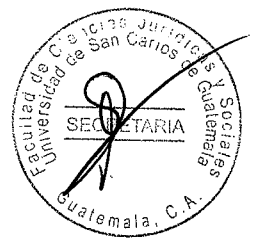


LIC. SAULO PEREZ GARCIA

3ª. Avenida. 1-34, zona 1, a una cuadra

De Correos Chiquimulilla Santa Rosa.

Tel. 78851295 y 57238404



Guatemala, 20 de agosto de 2019

Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez

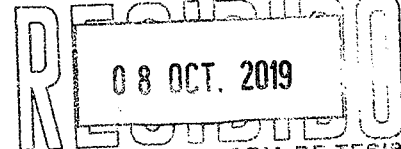
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora:

Firma: *Ramiro*

Estimado Licenciado:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha dieciocho de julio del año dos mil diecisiete, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller PEDRO DONALDO HERNANDEZ CUELLAR, intitulado "LA VIOLACIÓN DE LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO", dicha asesoría se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se instruyó al estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico.
2. Se asesoró al estudiante para que utilizara los métodos y las técnicas adecuadas, con el objeto de obtener una información cierta y valedera,



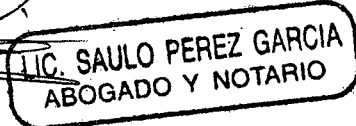
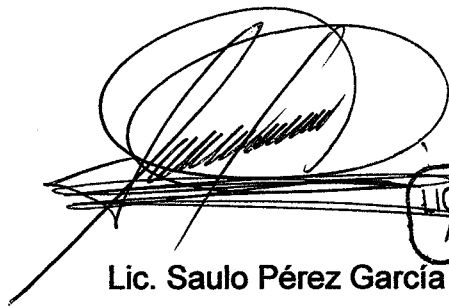
habiendo utilizado los métodos deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de entrevista, encuesta, bibliográfica y documental, las que de conformidad con mi opinión fueron aplicadas adecuadamente, y

3. En virtud del enfoque del trabajo de investigación y para una mejor comprensión jurídica, se le recomendó al estudiante la modificación de la designación del tema de investigación de la siguiente manera: LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

4. Con respecto al orden que se sigue en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, el desarrollo del mismo y la bibliografía que se ha consultado son las adecuadas y las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia con el contenido del tema elaborado.

Por los motivos anteriormente expuestos, le informo que el trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios regulados en el Artículo número 32 del Normativo para elaboración de tesis correspondiente y en consecuencia opino que el mismo debe ser aprobado, para los efectos subsiguientes.

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



Lic. Saulo Pérez García
Abogado y Notario
Colegiado No. 12594



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



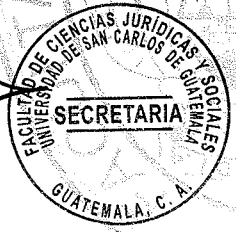
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinte de noviembre de dos mil veinte.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante PEDRO DONALDO HERNÁNDEZ CUÉLLAR, titulado LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Se tiene a la vista la resolución de fecha cinco de marzo de dos mil veinte, emitida dentro del trabajo de tesis "LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO.", del estudiante Pedro Donaldo Hernández Cuéllar, carné número 9612348.

Dado que la resolución relacionada carece de la totalidad de las firmas correspondientes y por lo tanto no puede surtir efectos, emítase la resolución que procede según la reglamentación universitaria aplicable.

Artículos 82 y 83 de la Constitución Política de la República, artículos 22 y 24 literales a), d), g) y j) del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma), artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

cc. Archivo



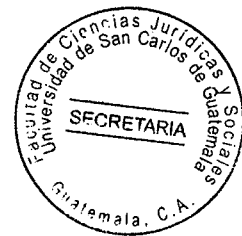


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de marzo de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante PEDRO DONALDO HERNÁNDEZ CUÉLLAR, titulado LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DURANTE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

AL ETERNO DIOS: Quien recibe toda la gloria y honra, por que solo Él da la sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia.

A MIS PADRES: Pedro Hernández Vásquez, y María Herminia Cuellar Chinchilla, a quienes puedo decir sueño cumplido.

AL AMOR DE MI VIDA Julia María Mendoza López, por su apoyo e incondicional amor, convirtiéndose en la inspiración de mi vida.

A MI HIJO: Donaldo Emanuel, con mucho amor, por ser vida de mi vida.

A MIS HERMANOS: Con amor fraternal y en testimonio que lo menospreciado tiene valor y es lo que Dios toma para hacerlo grande.

A MI TÍOS Y PRIMOS: A quienes los recuerdo con mucho afecto, y muy especialmente a Rudy Vásquez Enríquez, Oscar Enríquez Ávila y Matilde Cuellar Gómez.



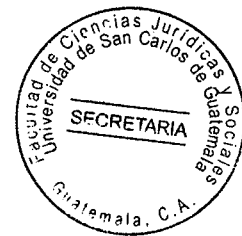
A MIS AMIGOS:

Muy especialmente a los Licenciados: Saulo Pérez García
Fernando Ismatul Caal, Oscar Cruz, Oswaldo Canas,
Pablo Calderón, Mauricio Ortega Pantoja: y, a Robinson
Morales Escobar, Efraín Montepeque, Arístides
Montepeque, por su amistad sincera, y por su apoyo,
porque mejor es un amigo cerca, que un hermano lejos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial
a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por
formarme en sus aulas y por el grado académico y títulos
profesionales que hoy me otorga.

INTRODUCCIÓN



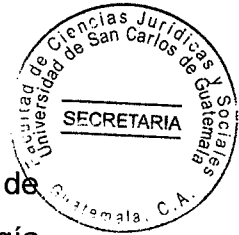
En materia laboral, el Código de Trabajo es tutelar de los derechos del trabajador por ser la clase más débil frente al patrono y es eminentemente conciliatorio. Un estado de derecho se basa en instituciones legales y judiciales que velen por el estricto cumplimiento de la ley y la protección de los derechos individuales de cada persona.

El Código de Trabajo establece las etapas que constituyen el juicio ordinario laboral, siendo la Interposición de la demanda, Audiencia oral en la que se da la ratificación y contestación de la demanda, la fase de conciliación, recepción de pruebas y sentencia.

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijado los hechos sobre los cuales versara la audiencia, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El objetivo general de la investigación es establecer la vulneración de las garantías constitucionales durante la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, atendiendo a la alta cantidad de procesos que terminan en conciliación, y proponer un procedimiento apropiado para su desarrollo.

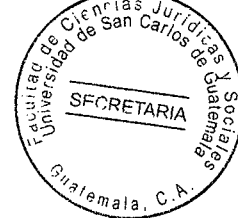
En virtud de lo anteriormente planteado se realizó el este trabajo, habiéndose planteado en el plan de investigación la presente hipótesis: La pobreza del trabajador y la de su grupo familiar propicia la conciliación en el proceso individual de trabajo, y obtener así una parte de las prestaciones en forma inmediata, no obstante que con su aplicación renuncia a derechos irrenunciables, que le perjudican en su dignidad y patrimonio.



Ante los planteamientos realizados, en este estudio se aportan elementos de conocimiento, teóricos, legales y sociales, habiéndose utilizado la metodología adecuada y recomendada por el asesor, especialmente los métodos científico, deductivo, inductivo, así como las técnicas de investigación observación, entrevista, encuesta, averiguación investigación de campo, bibliográficas y documentales; arribándose a la conclusión que confirma la hipótesis planteada, en el sentido de que la investigación arroja datos reales y objetivos que demuestran que en la práctica únicamente el patrono es beneficiado al aplicar esta figura procesal.

Esta tesis se desarrolla en cinco capítulos: El primero se refiere al derecho del trabajo, antecedentes históricos, definición, características, naturaleza jurídica, objeto, finalidad, y, fuentes del derecho del trabajo; en el segundo, hace referencia a los principios fundamentales del derecho del trabajo, la irrenunciabilidad, imperatividad, realismo y objetividad, democrático, sencillez o antiformalista, conciliatorio, de equidad, de estabilidad, y el *indubio pro operario*, así como los principios sociales; en el tercero trata lo relativo a los derechos sociales mínimos del trabajo; En el cuarto contiene todo lo relativo al Juicio ordinario laboral; y, el quinto trata lo relativo a la vulneración de las garantías constitucionales durante la conciliación en el proceso individual de trabajo.

El tema analizado pertenece a la rama del derecho de del trabajo y es de materia procesal el estudio realizado versa sobre la vulneración a las garantías de constitucionales durante la conciliación en el proceso individual de trabajo; como aporte se plantea la separación para conciliación de las demandas que contengan solo prestaciones laborales y de las que contengan daños y perjuicios, así como la creación de una defensoría pública del trabajador, para la efectiva tutela de sus derechos en los procesos de índole laboral.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1 Derecho del trabajo	1
1.1 Antecedentes históricos.....	2
1.2 Definición de derecho del trabajo	3
1.3 Características del derecho del trabajo	5
1.3.1 Es un derecho público.....	5
1.3.2 Es de carácter tutelar y proteccionista.....	7
1.3.3 Constituyen un mínimo de garantías para el trabajador.....	9
1.3.4 Es un derecho dinámico.....	10
1.3.5 Es un derecho realista y objetivo	10
1.3.6 Es un derecho democrático.....	10
1.3.7 Es un derecho clasista.....	11
1.3.8 Es un derecho mixto.....	11
1.3.9 Es un derecho autónomo	12
1.4 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	13
1.5 Objeto del derecho de trabajo	15
1.6 Finalidad del derecho del trabajo	15
1.7 Fuentes del derecho del trabajo	15
1.7.1 Definición.....	16
1.7.2 Clasificación.....	16
1.8 Las fuentes del derecho del trabajo en la legislación laboral.....	20
1.8.1 La ley.....	21

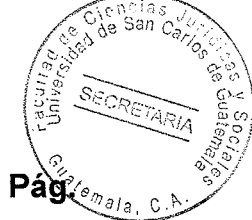
CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho del trabajo	23
2.1 Principios que regula el ordenamiento jurídico guatemalteco	24

2.1.1 Principio tutelar.....	24
2.1.2 Principio de irrenunciabilidad	28
2.1.3 Principio de imperatividad	29
2.1.4 Principio de realismo y objetividad	30
2.1.5 Principio democrático	31
2.1.6 Principio de sencillez o anti formalista	32
2.1.7 Principio conciliatorio	33
2.1.8 Principio de equidad	34
2.1.9 Principio de estabilidad	34
2.1.10 Principio del <i>indubio pro operario</i>	35
2.2 Principios sociales del derecho del trabajo	37
2.2.1 Principio de justicia social	37
2.2.2 Principio de estabilidad laboral	38
2.2.3 Principio protector.....	40
2.2.4 Principio de sustitución patronal	41
2.2.5 Principio de primacía de la realidad	41

CAPÍTULO III

3. Derechos sociales mínimos del trabajo	43
3.1 Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	45
3.2 Todo trabajo será equitativamente remunerado.....	47
3.3 Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad	48
3.4 Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo	48



3.5 Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada Año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones 49

3.6 Obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado 53

3.7 El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia 53

CAPÍTULO IV

4. El juicio ordinario laboral..... 55

4.1 Definición.....55

4.2 Características..... 56

4.3 Regulación legal del procedimiento ordinario laboral..... 57

4.3.1 La acción..... 57

4.3.2 La demanda 58

4.3.3 Ampliación de la demanda 61

4.3.4 La rebeldía..... 61

4.3.5 Justificación de incomparecencia..... 64

4.3.6 Las excepciones..... 65

4.3.7 La contestación de la demanda 67

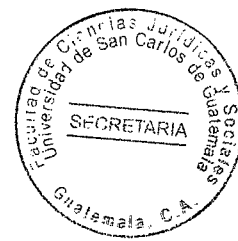
4.3.8 La reconvencción..... 69

4.3.9 La prueba 70

4.3.10 Auto para mejor fallar 70

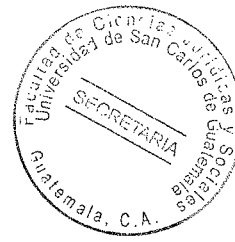
4.3.11 Sentencia..... 71

CAPÍTULO V



Pág.

5. Las garantías constitucionales y la conciliación en el proceso individual de trabajo	77
5.1 La conciliación.....	79
5.2 Caracteres de la conciliación.....	80
5.3 Naturaleza, validez y alcances de la conciliación	81
5.4 Conciliación judicial.....	83
5.5 Conciliación extra judicial.....	84
5.6 La vulneración de las garantías constitucionales durante la conciliación en el proceso individual de trabajo	86
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El trabajo es el elemento social por medio del cual hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de la prestación de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la construcción de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes en la sociedad.

Derecho de trabajo es: “La rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

El trabajo es un derecho social, por ello es objeto de estudio, regulación y protección en la legislación nacional, es una rama jurídica aún joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad, pues es justamente el trabajo mismo quien dignifica a la persona, y se constituye en una herramienta del desarrollo no solo individual sino de toda una sociedad, lo cual ha quedado demostrado durante la historia humana.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 34



1.1. Antecedentes históricos

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, pero su regulación como tal es relativamente joven, y lo podemos encontrar con el surgimiento del capitalismo, con la industrialización: extensas jornadas de trabajo, salarios bajos, y condiciones laborales inhumanas; lo que da inicio a las protestas de obreros contra los patronos de las fábricas reclamando mejores condiciones.

Las causas que motivaron el aparecimiento del derecho del trabajo fueron las inhumanas e insalubres extensas jornadas de trabajo que impuso la industria a sus obreros; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que en la actualidad velan por la protección de los derechos del trabajador.

Por medio de la constante lucha a través de organizaciones obreras o de manera individual por los mismos trabajadores, el derecho del trabajo, se ha ido desarrollando en la búsqueda y obtención de mejores condiciones laborales.

El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo. Dentro de las regulaciones contenidas en Código de Trabajo establece que debe tener las características que se describen a continuación.



El Artículo 18 del Código de Trabajo regula que: “el trabajo debe ser realizado directamente por la persona del trabajador; así también que debe ser remunerado por un salario.” En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón; así también que el trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes; y, el trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros.

1.2. Definición de derecho del trabajo

Derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.²

Como consecuencia el derecho tiene por objeto dirimir las controversias que surgen en la prestación de los servicios ya sea como patrono o trabajador.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1



El derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.³

Tomando en cuenta que el trabajo es el elemento motriz del desarrollo no solo individual sino también industrial, y siendo la base de la economía del Estado, es allí donde radica su vital importancia como objeto de estudio; de allí que la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

“Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha entre los trabajadores.”⁴

Por medio del trabajo el ser humano debe obtener los recursos económicos necesarios para la subsistencia, sobre todo, un factor eficaz y positivo para la realización del como persona individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que

³ Cabanellas. **Op. Cit. Pág. 68**

⁴ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho. Pág. 169**

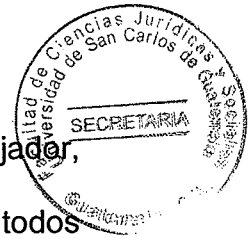
persona individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no tenga acceso a las fuentes de trabajo.

1.3. Características del derecho de trabajo

Como un derecho privativo, el derecho del trabajo tiene sus propios principios, legislación, tribunales así también sus propias características dentro de las cuales resaltan las siguientes.

1.3.1 Es un derecho público

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin..., el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”.



En tal sentido el Estado es el garante de los derechos más elementales del trabajador, tomando en consideración que su principal objeto de organización garantizar a todos sus habitantes el pleno ejercicio de sus derechos.

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “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, el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El interés público debe prevalecer sobre el particular.

1.3.2 Es de carácter tutelar y proteccionista

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, de tal forma que lo encontramos en el impulso procesal de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso, entre otras.

En el Código de Trabajo literal a cuarto considerando, establece este principio así: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

No es que exista una desigualdad jurídica entre patrono y trabajador, sino más bien es un estado de protección especial por su vulnerabilidad económica la cual es muy desproporcionada con relación al patrono por poseer leste los medios de producción.

El Artículo 12 del mismo cuerpo legal estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, 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 convenio cualquiera.”

No puede existir una disminución de estos derechos, pues la Constitución, impide que aún con consentimiento del trabajador estos derechos no sean limitados de ninguna forma.

Igualmente debe aplicarse las disposiciones protectoras del trabajo en su Artículo 14 del mismo cuerpo legal que literalmente estipula: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las

empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2.”

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Indica el Artículo 17 del citado Código de Trabajo: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”.

Este principio enmarca el carácter social del derecho del trabajo pues al darle una protección preferente a la convivencia social, protegiendo no solo al trabajador de forma individual, sino también a la armonía social.

1.3.3 Constituyen un mínimo de garantías para el trabajador

“El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse

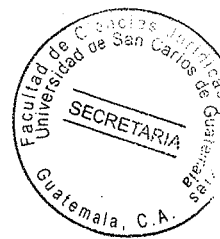
posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;” esto lo regula la literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo.

De lo anterior se desprende que los derechos que contiene el Código de Trabajo no son sólo para el capital y el trabajo, sino más bien es un conjunto de derechos que de manera unificada permiten las circunstancias adecuadas, que pueden aumentarse en beneficio del trabajador y del patrono las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.

1.3.4 Es un derecho dinámico

La sociedad está en un constante cambio, no es estática, todos los elementos que la componen hace que esta evoluciones juntamente con la ciencia, la tecnología y con el ser humano mismo.

En tal sentido el derecho del trabajo, por ser un derecho social está íntimamente ligado a los cambios sociales esto constituye lo dinámico del derecho del trabajo, no puede ser estático ante una sociedad cambiante, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social,



1.3.5 Es un derecho realista y objetivo

Al ser realista, estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, se basa a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

1.3.6 Es un derecho democrático

La literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo establece; “el derecho del trabajo es democrático es porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.”

1.3.7 Es un derecho clasista

Al ser exclusivamente para la clase trabajadora y empleadora el derecho del trabajo se dirige exclusivamente e este grupo social, en tal sentido, debe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto



ya se indicó que el Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del Derecho Laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.

1.3.8 Es un derecho mixto

El Código de Trabajo estipula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

El derecho del trabajo tiene como base para su cumplimiento los principios esenciales para buscar la armonía entre empleado, empleador y la sociedad, para garantizar la paz y la justicia social.

1.3.9 Es un derecho autónomo

El derecho del trabajo es un derecho autónomo, por ello al referirnos a la autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama independiente, con sus propios principios e instituciones, fija sus propias normas y sus procedimientos para resolver los conflictos que surgen en una relación de trabajo.



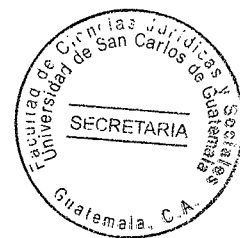
Podemos encontrar dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias.

Se dice de la autonomía legislativa, al tener su propia ley y procesamientos que lo regulan los que están contenidos en el, Código de Trabajo.

La autonomía jurisdiccional privativa de trabajo la está regulada en la Constitución Política de la Republica en el Artículo 103 en el sentido que. “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.”

Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina, que posea un método propio, es decir adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la integración.

En tal sentido se determina que la autonomía en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:



- a) Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b) Que posea principios propios.
- c) Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d) Que posea un método propio.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Dentro de la naturaleza jurídica esta contenida la concepción privatista del derecho del trabajo la cual considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad.

La concepción privatista estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

En tal sentido el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a esta disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Concepción que sigue la legislación guatemalteca, toda vez que es el Estado quien tiene el deber de tutelar los derechos de la clase trabajadora, por su posición desigual en la relación laboral.



Dentro de otro término se determina la concepción dualista, ésta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado.

El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa.

Así también la tesis de derecho social, aunque algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

1.5 Objeto del derecho de trabajo

El derecho del trabajo tiene por objeto estudiar y regular las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores surgidas como consecuencia de un contrato de trabajo o relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.



1.6 Finalidad del derecho del trabajo

Como finalidad del derecho del trabajo, este vela porque tanto patronos como trabajadores, desarrollen sus actividades en armonía y convivencia social, garantizando mejores condiciones laborales para el trabajador y optimización de los recursos del patrono para un desarrollo y crecimiento de la empresa o centro de trabajo.

1.7 Fuentes del derecho del trabajo

La fuente es donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo, como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, estos que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social, son fundamentales para determinar la fuerza de su aplicación.

Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

1.7.1. Definición

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad, es el modo por el cual se constituye y revela la norma



derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado, es inicio, el origen el comienzo, donde nace todo, la fuente, recordemos pues que el la misma sociendas quien con el transcurso de los años trasmite su cultura, su forma de gobernarse, es pues la misma sociedad quien traza su ruta a través de la costumbre.

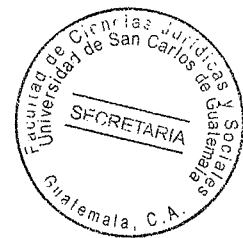
1.7.2 Clasificación

Dentro de la clasificación de las fuentes del derecho del trabajo se encuentran las fuentes reales o materiales, y fuetes formales.

a) Fuentes reales o materiales

Estas fuentes dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Así también, son llamadas substanciales, y se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales 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 saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo, que al final vienen a moldear la vida y forma de conducirse en la sociedad, es el limite a la autonomía personal.



b) Fuentes formales

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, las normas jurídicas deben de ser adoptadas como fuente principal de derechos, luego los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, deben de cumplir una serie de etapas o procedimientos para su creación y promulgación.

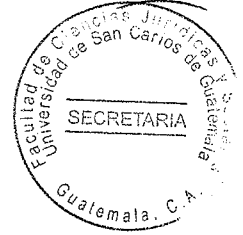
Las fuentes formales son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, o sea las formas como se da conocer, esas fuentes formales son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

Los tratados y convenciones debidamente ratificados y puestos en práctica, los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo, las leyes laborales.

Así también las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.

Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

El derecho se revela, modernamente, ante todo y sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa, es la imposición de la voluntad del gobernante, para mantener una sociedad ordenada.



c) Fuentes tradicionales

Las fuentes tradicionales o generales del derecho, también lo son del derecho del trabajo, entre las que tenemos las fuentes tradicionales formales: que son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen la legislación como el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.

La jurisprudencia, es la interpretación de la ley hecha por los jueces por medio de un conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho que da la práctica judicial constante y el arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.

La doctrina constituye todos los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.

La costumbre, consiste en la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

d) Fuentes específicas

Las fuentes específicas del derecho del trabajo, constituyen los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales, éstas



en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

e) Fuentes directas o principales

En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:

Generales, que tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la Ley ordinaria, la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo.

Especiales, estas tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

f) Fuentes indirectas o supletorias

Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, según el Artículo 15 del Código de Trabajo dentro de estas



fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: “los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común.”

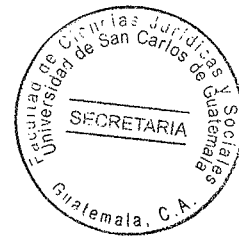
Esta aplicación surge como consecuencia de una interpretación muy amplia de todos los aspectos, no únicamente jurídicos sino también e carácter social, para que patrono y trabajador encaucen sus esfuerzos en una justa solución de los conflictos surgidos.

1.8 Las fuentes del derecho del trabajo en la legislación laboral

La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en sociedad.

Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social.

Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral guatemalteca contempla en forma supletoria como fuentes, los principios el derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local y los principios, y leyes del derecho común.



1.8.1. La ley

Ley es la regla de derecho dictada reflexivamente por la autoridad legítima del Estado, en este caso por el Organismo Legislativo.

La ley a que hacemos referencia es reglamentaria de principios constitucionales, por lo mismo, es la encargada de hacer factible su aplicación.

La ley es la mayor fuente formal del derecho del trabajo, la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo o la materia que se está regulando, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta una rama jurídica.

En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias.

Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad.

Como la máxima norma de la estructura jurídica de un país, la Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de una nación sino también de las normas que la rigen, ee la ley suprema, es la máxima expresión de una sociedad que en un acto democrático elige a sus gobernantes quienes promulgan la supremacía de la ley



Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo.

Son, además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue.

Como fuente directa de derecho del trabajo, en Guatemala está la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo; así también los Convenios internacionales del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho del trabajo

Para definir los principios que inspiran el derecho del trabajo, es imperioso citar lo que los estudiosos de esta rama del derecho describen así: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”⁵

Se establece que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

Estos principios cumplen una triple función las cuales son informadora la cual sirve para fundamentar la promulgación de nuevas normas; normativa; como fuente supletoria y medio para la integración del derecho, y finalmente la función interpretativa: que orienta al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

Se establece que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, se reconoce que “Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Pág. 19

soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁶

2.1 Principios que regula el ordenamiento jurídico guatemalteco

Principios, son líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, para resolver los casos no previstos por éstas.

En la legislación los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar las leyes laborales, la legislación guatemalteca contiene estos principios en forma generalizada, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo,.

2.1.1 Principio tutelar

En tal sentido la legislación en la literal a del Código de Trabajo lo establece: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente." Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al

⁶ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 9



patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata, a través de la ley, compensar esas desigualdades y la forma lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador solo se constituye para que todos estén igual ante la ley.

La legislación nacional en el Artículo 30 del Código de Trabajo establece: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador"⁷ o sea que si el trabajador no lo posee es el patrono el obligado a presentarlo en caso que sea útil en el proceso.

⁷ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios Internacionales de trabajo grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Pág. 11 y 12

En lo establecido en este Artículo claramente la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono, extender por escrito el contrato de trabajo y en el entendido que si no lo hace se presumirán ciertas las afirmaciones expuestas por el trabajado, si el patrono posee cualquier medio de prueba si se le solicita deberá presentarlo.

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona en todas sus manifestaciones, y es importante citar que aquí la protección va a las personas de las personas mismas, pero en este caso la protección se enfoca básicamente sobre las diferencias de carácter económico para prevenir que la supremacía económica de una persona, violente derechos de otra más débil económicamente.

En el Artículo 78 del citado cuerpo legal establece “ La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: aquí es el patrono quien debe probar que no infringió la ley, el trabajador lo dice y el patrono debe probar lo contrario.

a) las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

b) Título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir

desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales.”

Bajo estas circunstancias es el patrono quien tiene la carga de la prueba, y justificar ante la autoridad jurisdiccional o administrativa las causales que motivaron la terminación de la relación aboral.

Ahora bien el Código de Trabajo en el Artículo 89 regula lo relativo a las condiciones de igualdad de la siguiente manera; “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.”

Cuando uno de sus trabajadores declare que tal circunstancia se da y la distribución no equitativa de las funciones laborales, siendo la norma citada en este caso en

particular, la obligación patronal quien queda obligado legalmente para la aportación de la respectiva prueba de descargo.

2.1.2 Principio de irrenunciabilidad

Cuando se analiza al principio de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.⁸

Uno de los principios fundamentales del derecho laboral constituye la irrenunciabilidad, la cual tiene como base y se constituye sobre un mínimo de garantías sociales protectoras, de carácter irrenunciables para el trabajador, están concebidas para

⁸ Pla Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 56



desarrollarse en forma dinámica, de conformidad a lo regulado en el considerando cuatro del Código de Trabajo.

2.1.3. Principio de imperatividad

La imperatividad es esencial en la aplicación del derecho del trabajo, en virtud de la desigualdad existente entre los contratantes, por ello en la literal c, del cuarto considerando del Código de Trabajo estipula que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.”

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo *jus dispositivum* y al derecho imperativo *jus cogens*: el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para

regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

2.1.4 Principio de realismo y objetividad

En la legislación este principio se está contenido en el considerado cuarto, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido que “el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.”

Al tener como principios el realismo y objetivismos, da un enfoque integral a la persona, toda vez que la solución de los problemas que surgen como consecuencia de la relación laboral se atiende de forma efectiva.

En tal sentido “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección y si el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera



erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”⁹

Es en ese sentido la legislación laboral es certera al regular que no importa la forma o contenido del contrato de trabajo, este es moldeado posteriormente de conformidad con la ley aplicable.

2.1.5 Principio democrático

La democracia debe ser expresión real del ejercicio de todo derecho, por ello es incluido dentro de los principios del derecho del trabajo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.”

Todo ser humano tiene por instinto el desarrollo de su persona en todos los ámbitos de la vida, pero es en si el trabajo quien dignifica a la persona moralmente, toda vez este

⁹ Pla Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 89



le proporciona los elementos necesarios para la satisfacción de sus necesidades más elementales, lo cual constituye la realización personal de cada individuo, proyectándolo en la sociedad, donde cultiva el desarrollo económico en general.

2.1.6 Principio de sencillez o anti formalista

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, y como el estudio de la estructura del proceso laboral tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía.

Este principio es muy acertado toda vez que lo complejo de los procesos comunes, constituye en muchos casos una seria limitante que desmotiva la participación de los trabajadores como demandantes. Este principio da plena certeza de la efectiva tutelaridad por parte del Estado.



2.1.7 Principio conciliatorio

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, así como en el Código de Trabajo en el sexto considerando, lo regula de esta forma: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

El principio conciliatorio busca la solución pacífica de los conflictos que estos no lleguen a instancias judiciales, evitando así un desgaste para ambas partes, en tal sentido el derecho del trabajo se caracteriza por ser eminentemente conciliador.

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

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto, y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería



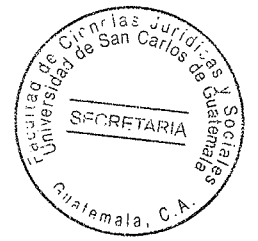
allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, es como una manifestación de voluntad por la cual, las partes de mutuo acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

2.1.8 Principio de equidad

En su uso cotidiano, podríamos equiparar el término equidad con el de igualdad, puesto que cuando hacen referencia a ámbitos como el laboral suelen tener como objetivo supuestos idénticos. Sin embargo, la equidad aporta un valor de justicia a la búsqueda de la igualdad, es decir, se considera un equilibrio en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.

2.1.9 Principio de estabilidad

Uno de los elementos esenciales en las relaciones laborales es la estabilidad, este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar no solo del trabajador sino también de su grupo familiar, esta estabilidad produce salud emocional y psicológica, al tener garantizado un ingreso económico para la satisfacción de sus más elementales necesidades.



2.1.10 Principio del *in dubio pro operario*

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador.

El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

La doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas, pero toda interpretación tiene que ser en sentido extensivo que beneficie siempre al trabajador.

“Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo”.¹⁰

¹⁰ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 362



In dubio pro operario aforismo latino que significa en la duda, a favor del trabajador.

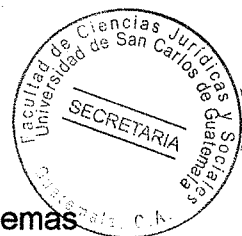
Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador, por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses.

En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.

Es de gran importancia reconocer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo se encuentra tácitamente este principio doctrinario en una norma constitucional estableciendo ciertas características para su aplicación.

2.2 Principios sociales del derecho del trabajo

Estos principios obedecen a la inspiración de la justicia social que la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central que dichos



enunciados sean favorables al trabajador estos pretenden resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu tutelar de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.

2.2.1 Principio de justicia social

El principio de justicia social es: "una expresión perteneciente al derecho de trabajo, que se refiere a la tendencia doctrinaria y práctica que se encamina a la protección de las personas débiles económicamente para elevar su nivel de vida y cultura, excluyendo de ciertos privilegios a las clases económica mente fuertes quienes provocan desigualdades socia les."¹¹

Es pues la justicia social el elemento que empodera a las personas con una protección preferente, toda vez que las fuerzas económicas y la fuerza laboral unidas.

Hay un principio de justicia social en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 el cual literalmente indica que "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social." Ese es el deber supremo del estado, velar por el bienestar social.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales 1º.** Pág. 420



Este principio reconocen los siguientes aspectos:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social según el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Libertad de trabajo, también lo regula el Artículo 43 de la Constitución así como el Artículo 6 del Código de Trabajo.
- c) Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones, esto lo establece el Artículo 102 inciso e de la Constitución Política de la República.

2.2.2 Principio de estabilidad laboral

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, o sea que una vez contratada la persona el patrono esta obligado a mantener su inamovilidad en la relación de trabajo que se establece, si el patrono infringe esta principios, deberá de indemnizar al trabajador de conformidad con la ley, debe mantenerlo en su centro de trabajo, salvo que las circunstancias especiales así lo ameriten y sea imposible su continuación.



Esta figura está representada por la llamada reinstalación obligatoria, en base a que el derecho del trabajo como un conjunto de normas que protege al trabajador debe de igual forma dar derecho al trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario- Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.

Este principio lo regula el Artículo 102, inciso o de la Constitución Política de la República de Guatemala, y los Artículos 26 y 78 del Código de Trabajo, el cual tiene por objeto no solo que el trabajador se sienta seguro de que con su trabajo su familia tiene asegurada la subsistencia sino también en el aspecto emocional, psicológico y social pues esto le transmite paz y bienestar, no solo a él sino también a todo su núcleo familiar.

En tal sentido la ley regula lo relativo a la indemnización que el patrono deberá de pagar al trabajador en caso que este violente el principio de estabilidad, si es despedido sin justificación alguna.



2.2.3 Principio protector

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, caracteriza las leyes laborales como “conciliadores y tutelares para los trabajadores.” Esta función tuitiva tiene en mira el producto de valores sociales.

El principio de tutelaridad también concierne lo relativo a que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, entonces ésta trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y patrono, protegiendo jurídicamente a la parte más débil, el trabajador.

También tiene relación con el *in dubio pro-operario* que es el principio de la norma más favorable al trabajador, aquí se invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo y se utiliza cuando dos o más normas son aplicables al caso concreto debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador.

2.2.4 Principio de sustitución patronal

Se entiende por sustitución patronal, aquel hecho mediante el cual la ley permite a dos patronos poder reemplazarse uno por otro en la propiedad de una empresa y consecuentemente, asumir y sucederse en las obligaciones y derechos laborales que se mantienen en relación a los contratos individuales de trabajo vigentes en la misma,



sin dejar a un lado lo que la ley regula respecto a la solidaridad patronal durante el término de seis meses.

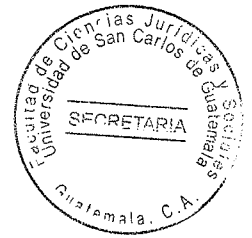
La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente en perjuicio del trabajador según lo regula el Artículo 23 Código de Trabajo.

2.2.5 Principio de primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este Este principio es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo se está frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.





CAPÍTULO III

3. Derechos sociales mínimos del trabajo

El trabajo, no solo es una necesidad es un derecho inalienable de la persona humana.

El Estado se encuentra organizado política y jurídicamente para proteger a la persona y a la familia convirtiéndose en un garante de los derechos y garantías contempladas en la Constitución.

El derecho al Trabajo es una de las garantías fundamentales que deben ser respetadas, por lo que se han establecido una serie de preceptos legales destinados a la protección de los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

Pese a lo anterior actualmente existen marcadas violaciones a los derechos de los trabajadores, extendiéndose dichas violaciones en todos los ámbitos del trabajo desde su acceso, durante la prestación de la relación laboral y con mucha más frecuencia al dar por finalizada la relación laboral, por medio del despido en donde el principal infractor es el propio Estado.

El Estado de Guatemala tiene como objetivo principal determinar los derechos sociales laborales mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en los contratos trabajo suscritos por los trabajadores.

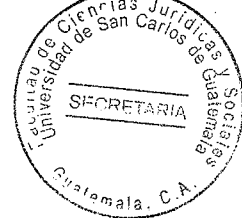


Conforme a la literal b, del cuarto considerando del actual Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades 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”.

Este principio tal y como es considerado en la doctrina, lo explicamos tomando en cuenta que las prestaciones y las instituciones que el Estado ha creado y regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación que tenga naturaleza laboral.

Es un conjunto de garantías como las que a continuación se presentan y pueden citarse como ejemplos los siguientes:

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- b) Los límites máximos de las jornadas de trabajo;
- c) La obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial;
- d) La obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado;
- e) La obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo en moneda de curso legal.



3.1. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes.

La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”¹²

Los legisladores consideraron que era necesario establecer la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos, porque así la renunciabilidad de los derechos no depende de la voluntad del trabajador. Por lo tanto, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente ya que ello

¹² Figueroa Guerrero, Guillermo. **Teoría general de derecho laboral**. Pág. 238



expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

En la Constitución establece en el Artículo 106 la irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Los derechos consignados en esta ocasión 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 iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

El trabajador impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, en algunos casos se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual.



3.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado

Este principio del salario se encuentra desarrollado en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”, y el Artículo 89 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República regula: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

En Guatemala la mayoría de casos de desigualdad salarial, se da en las mujeres trabajadoras, quienes realizan el mismo trabajo que un hombre, en igualdad de condiciones pero con menor salario.

En la doctrina jurídica laboral internacional, este principio tiene ámbito de validez mundial y se encuentra establecido en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el cual se señala que, “toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual”.

Otro de los fenómenos relativos al pago en iguales condiciones, se refleja en los casos de contratación de personas con decencia indígena, a quienes en ocasiones por el manejo de su lengua ancestral, trajes indígenas y otras costumbres en muchos de los patronos les pagan un salario inferior al de otro trabajador por su origen étnico.



3.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad

El Código de Trabajo, en su Artículo 89, segundo párrafo, establece: "...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria..."

El salario que recibe el trabajador, tiene mucha relación con la actividad que realiza estas deben ser acorde no solo a todos los que devengan el mismo salario, sino también a las características propias de las personas que lo realizan.

3.4. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo

En los contratos, las partes disponen de común acuerdo sobre una cosa o trabajo, qué obligaciones y qué derechos va a tener la parte trabajadora y qué obligaciones y derechos va a tener la parte empleadora. Es decir que en el contrato se estipulan cada una de las condiciones de trabajo.

Las normas de cumplimiento obligatorio no deben ser contrarias a las estipulaciones de la Constitución, Código de Trabajo y demás leyes que benefician al trabajador, ni deben contrariar los tratados internacionales ratificados por Guatemala. Se debe tener en



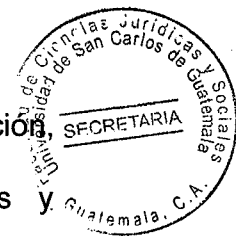
cuenta que en la escala de valor entre empleados y patronos, se debe favorecer al empleado o trabajador por ser este el menos aventajado en la lucha constante de subsistir y proveer a su núcleo familiar, si bien es cierto este tiene la necesidad de ejercer un trabajo para generar ingresos, no debe abusarse de su condición de trabajador.

El Estado debe velar por el cumplimiento de todas las normas de trabajo y evitar toda clase de abuso por parte del empleador o patrono a sus trabajadores, no obstante que en múltiples ocasiones el empleado permite abusos por no tener otra opción de trabajo y amplia necesidad de dinero.

3.5. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones

“El termino indemnización es propio del Derecho Civil y de este se toma el Derecho laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos. En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustificadamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte.”¹³

¹³ Fernández Molina. Op. Cit. Pág. 46

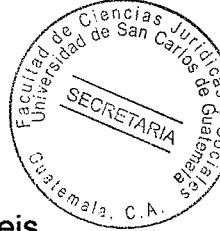


En el ámbito legal, el salario promedio sirve de base para el pago de la indemnización que comprende el promedio de la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales del aguinaldo y de la bonificación Anual.

La literal o) del Artículo 102 de la Constitución, Política de la República establece: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.”

En derecho laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado o de falta de preaviso.

Así también, la literal s de la citado Artículo previamente citado, regula: “Si el empleador no probare la justa causa de despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y se el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes



que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...”

Aquí existe la figura civil de daños y perjuicios, en todo caso la norma laboral citada busca la estabilidad laboral del trabajador y cuando esta se infringe aplica una pena al patrono, para resarcir el daño provocado por violentar el principio de estabilidad.

Así también, el Código de Trabajo, en su Artículo 82 regula las siguientes reglas de la indemnización, siendo estas:

- a) “El importe de la indemnización no es objeto de compensación, venta, cesión o embargo, siendo la excepción a esta última regla.
- b) Su importe se calcula promediando los salarios de los últimos seis meses que ha trabajado el empleado o menos si no se ha ajustado dicho período de tiempo.
- c) No se debe considerar interrumpido el trabajo prestado por las causas enumeradas en la institución de la suspensión del contrato laboral.
- d) Cuando se despide a un trabajador por enfermedad, invalidez o vejez, el patrono no debe pagar indemnización al trabajador si éste último está cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a menos que dicho Instituto no cubra un valor igual o mayor a la indemnización que le correspondería al trabajador si no estuviera

cubierto por dicho Instituto, en este caso el patrono tendría que pagar la diferencia restante.

e) Así también, cuando el trabajador renunciare por enfermedad, invalidez o vejez, el patrono solamente deberá pagarle un cincuenta por ciento de la indemnización que le correspondería al empleado normalmente, a menos que el trabajador esté cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si este fuera el caso, y dicho Instituto cubriese al trabajador por un valor igual o mayor a la indemnización que debiera pagarle el empleador, este último ya no tendría obligación de cubrir el monto de la indemnización, con la excepción de que si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubriera al trabajador solamente por un monto menor al correspondiente, en este caso el patrono tendría que pagar la diferencia restante.”

Uno de los grandes beneficios que la ley otorga al trabajador es garantizar su seguridad social.

Lo que busca el legislador es la protección de aquellas personas que han dejado su vida en el trabajo o sufren de alguna discapacidad como consecuencia del mismo, al hacer prevalecer el derecho esencial del trabajador a que se le garantice la efectiva asistencia económica en los aspectos más elementales de la vida, dentro de ellos la vejez, la invalidez y la sobrevivencia, en estos casos el trabajador se ve incapacitado para poder trabajar, es allí donde entra la seguridad social al garantizarle un ingreso económico cuando ya no puede devengarlos por sí mismo.

3.6. Obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado

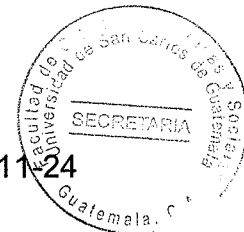
El empleador debe hacer efectivo un salario por cada año laborado a efecto de indemnizar a la familia que ha tenido una pérdida humana.

El empleador debe estar consiente que una empresa crece por el recurso humano y en cumplimiento de lo establecido en la legislación debe indemnizar un salario por año, siendo esta una compensación, ya adquirida, por el tiempo laborado para la empresa.

Por lo tanto justo es, que si ejercen una labor continua de varios años consecutivos, pueda la familia, en un caso de muerte, recibir una remuneración efectiva por el trabajo prestado en vida por el padre familia, en virtud que esta quedaría en el abandono de quien ha ejercido una autoridad y dirección en el hogar.

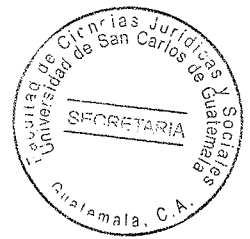
3.7. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia

Los trabajadores que han dejado los mejores años de su vida laborando para una empresa, en tal sentido estos deben ser indemnizados por ocasión de invalidez, jubilación y sobrevivencia.



El Reglamento relativo a la protección de invalidez, vejez y sobrevivencia acuerdo 11-24 en el Artículo 3 define: “invalidez: Incapacidad del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes de la ocurrencia del riesgo que la originó.”

Este es un beneficio que recibe todo trabajador del estado bajo el renglón 011 más no un trabajador contratado temporalmente.



CAPÍTULO IV

4. El juicio ordinario laboral

Constituye la vía procesal a seguir dentro de la relación de trabajo que ha llegado a su fin, donde las partes contratantes, tienen diferencias y por ello es necesaria la intervención de un tercero en este caso un juez de trabajo y previsión social. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los requisitos y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de los hechos.

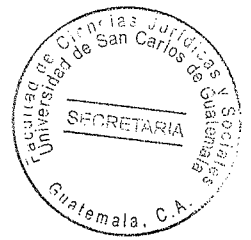
4.1. Definición

“El juicio ordinario de trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario de trabajo se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados”.¹⁴

Asi también se puede argumentar que El juicio ordinario laboral es el procedimiento judicial seguido ante los juzgados de trabajo, cuya principal ser es obtener una sentencia que es el pronunciamiento.

¹⁴ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 59

definitivo del Juez respecto de la acción hecha valer por el trabajador.



4.2. Características

Dentro de las características propias del proceso laboral se citan las siguientes:

- a) Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.
- b) Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.
- c) Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.



4.3. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

Es el juicio de conocimiento establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los conflictos surgidos como consecuencia de una relación laboral, los conflictos en materia de previsión social, y todos los asuntos que no tengan procedimiento establecido, así como los propiamente enmarcados en la ley se encuentra contenido en el Código de Trabajo.

Aplicación supletoria, En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contine el Código de Trabajo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, la ley constitutiva del Organismo Judicial, si hubiere omisión de procedimiento los tribunales de trabajo están autorizados para aplicar normas por analogía.

4.3.1. La acción

La acción es el medio que otorga el derecho procesal para poder llevar una pretensión jurídica a la justicia a través de una demanda.

El accionante de un proceso judicial se denomina actor, y debe contar con un derecho subjetivo lesionado, que constituya el objeto de su pretensión, en tal sentido solo la persona a quien se le legitima la vulneración de un derecho puede acudir ante juez.



Mediante la acción se pone en movimiento la actividad del órgano jurisdiccional, para solicitar su intervención y amparo ante la lesión presuntiva de un derecho, lo que deberá probarse, y se inicia el juicio hasta arribar a la sentencia.

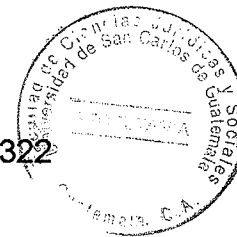
La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido.

4.3.2. La demanda

El acto procesal por el que se pone de conocimiento al órgano jurisdiccional competente de una controversia. La demanda da inicio a un procedimiento judicial por el cual el demandante pide una tutela jurisdiccional frente al demandado en forma de sentencia que le sea favorable a sus intereses.

Se constituye como la petición de una persona (demandante) para que la justicia actúe en contra de los intereses de otra persona (demandado) solicitando el inicio de un proceso judicial.

Dentro de la legislación nacional el Código de Trabajo regula las siguientes clases o modalidades de la demanda:



a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas según los Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo.

b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas, contenida en el Artículo 330 del mismo cuerpo legal. Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

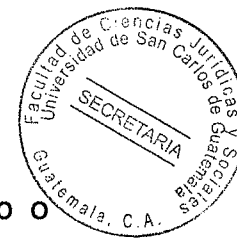
c) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental según los Artículos del 85 y 332 del Código de Trabajo.

Los requisitos de la demanda están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual podemos decir que toda demanda debe contener:

a) "Designación del juez o tribunal a quien se dirija.

b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.

c) Relación de los hechos en que se funda la petición.



d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.

e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.

f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos.

g) Lugar y fecha; y

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Determinando el contenido y elementos de una demanda, procesalmente puede definirse como la declaración de voluntad de una persona física o jurídica, formulada por escrito, cumpliendo con los requisitos legales dirigidos al órgano judicial,



donde se solicitará el comienzo de un litigio, su tramitación y la finalización del mismo mediante sentencia favorable a los intereses del demandante.

4.3.3. Ampliación de la demanda

En tal sentido en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que regula: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

Por diversas razones en algunos procesos es imprescindible la ampliación de los hechos contenidos en la demanda, en tal sentido la ley otorga al juzgador el mecanismo para tener por bien hecho dicho acto.

4.3.4. La rebeldía

La declaratoria de rebeldía dictada en un juicio laboral, con ocasión de la no comparecencia del demandado al llamado del juez, es objeto de múltiples o variadas definiciones o interpretaciones y criterios existentes con relación a la denominación conceptual de esta institución, por la severidad que la ley expresa sin más citarle ni oírle



"...Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."¹⁵

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Dentro de los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral enumerare los siguientes:

- a) No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde.
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables.
- c) continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba.

¹⁵ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 836



- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva.

- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos.

- g) Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,

- h) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

Es tal sentido el término rebeldía se puede determinar que tiene una concepción propiamente una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

Una vez exista la declaración de rebeldía en contra del demandado, el juez deberá continuar con el proceso sin más citarle ni oírle, esto lo previo el legislador toda vez que normalmente el patrono no asiste solo por entorpecer el proceso.



4.3.5 Justificación de incomparecencia

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias, según el Artículo 336 del Código de Trabajo "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

La enfermedad es la causal que permite por única vez la incomparecencia del demandado a la audiencia del juicio laboral, de no ser presentada bajo las condiciones y circunstancias establecidas, la rebeldía cumple su efecto procesal, tomando en consideración la tutelaridad, esto evita que el patronos, quien posee medios económicos más sólidos, perjudique al trabajador poniendo obstáculos para que el proceso se ventile en los términos legalmente establecidos.



4.3.6 Las excepciones

Excepción es un mecanismo de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de subsanar, modificar o destruir la acción intentada en su contra.

La manera más común de clasificar a las excepciones es en: previas, perentorias y mixtas.

Las excepciones previas o procesales, son las defensas que permiten la depuración del proceso, y así evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

Las excepciones perentorias o sustanciales, atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio, por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente.

Por último las excepciones mixtas, son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es

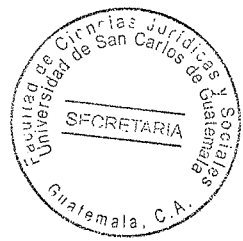
decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

En las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve.

- b) Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable.

- c) Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución; en tanto que las excepciones perentorias en estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvención, dentro de la propia audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto



la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

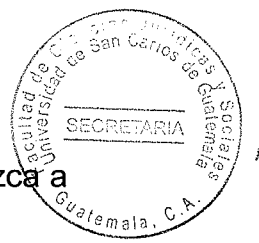
Las excepciones privilegiadas se planteas después de constada la demanda; se contradicen dentro de las veinticuatro horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

4.3.7. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

Los requisitos de la contestación de la demanda se puede decir que en la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables.

Es muy importante que el demandado exponga si posee la prueba la tiene el patrono.



Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda según el Artículo 338 del código de trabajo, establecen que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y si así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda. Toda demanda puede ser ampliada o modificada antes de que esta hubiere sido contestada por el demandado.



4.3.8. Reconvención

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Los requisitos de la reconvención de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, y lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

La ley regula lo relativo de oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención esta debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención.



La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

4.3.9. La prueba

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales el hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba tiende a demostrar en juicio con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

4.3.10 Auto para mejor fallar

Originalmente la regulación de este etapa del procedimiento en el juicio ordinario laboral la regula el el Código de Trabajo Artículo. 330 y en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia.

En la actual legislación contenida en el Código de Trabajo, aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio, tampoco debe entenderse, que el juez enmendara el proceso de oficio.



4.3.11. Sentencia

La sentencia es la resolución judicial definitiva dictada por un juez o tribunal que pone fin a la *litis* o caso sometido a su conocimiento y cierra definitivamente su actuación en el mismo.

La sentencia definitiva no queda firme o ejecutoriada, hasta sea confirmada al finalizar todas las instancias de revisión, establecidas en la ley.

Por ende la sentencia será pues aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a la garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictara una sentencia para resolver dicho conflicto.

En el tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que “las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando



o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial.”

Clases de posibles sentencia en el procedimiento ordinario laboral:

Las clases de sentencia laboral se hallan sujetas a los requisitos comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso.

Hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". es importante tener en consideración estos elementos toda vez que cambian los plazos en el que el juez debe de resolver.



Esta es una forma anormal de finalizar el proceso laboral, donde si es imprescindible que al emplazar al demandado se haga con los respectivos apercibimientos de ley.

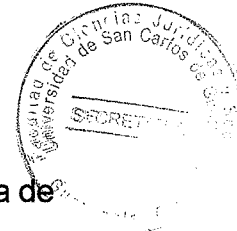
Por su parte el Artículo 359 del cuerpo legal regula: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia." La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate...".

El Código de Trabajo le da un margen de tiempo al juzgador para que este analice lo actuado, y resuelva dentro del término señalado dentro de los cinco y diez días siguientes.

a) Declarativas

Declarativas o de mera declaración, así se denomina a aquellas que eliminan la falta de certeza acerca de la existencia, eficacia, modalidad o interpretación de una relación o estado jurídico.

La declaración contenida en este tipo de sentencias puede ser positiva o negativa: es positiva cuando afirma la existencia de determinado efecto jurídico a favor del actor;



es negativa cuando afirma, ya sea a favor del actor o del demandado, la inexistencia de un determinado efecto jurídico contra ellos pretendido por contraparte.

b) De condena

Son sentencias de condena aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación, de dar, hacer o no hacer.

Es el tipo de sentencia más corriente, y en ella fijaron primordialmente su atención quienes, en tiempo pasado, al concebir la acción como un elemento o función del derecho subjetivo toda vez que exista la probada causa de la lesión a un derecho. como en el caso que se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

c) Desestimatorias

Una sentencia desestimatoria se determina por razones de forma o por razones de fondo. Por razones de forma la sentencia será desestimatoria cuando la misma no contenga los requisitos o condiciones para plantear o interponer el recurso.

Una sentencia desestimatoria es aquella que desestima las pretensiones del actor, es decir, que el juez considera los elementos de la demanda y que no se contenga los requisitos esenciales por lo tanto rechaza la demanda.



d) En rebeldía

El estadio procesal de rebeldía lo se puede verificar en distintas etapas del proceso laboral, y consiste en aquella conducta traducida en la inactividad total del sujeto pasivo que habiendo sido legalmente emplazado mediante la correspondiente notificación de la demanda, asume la actitud de no comparecer frente a dicho emplazamiento.

Cuando ello sucede se tipifica una figura jurídica de la rebeldía propiamente tal o inacción absoluta del requerido, ante dicha actitud procesal y si este no justifica su incomparecencia el juez dicta la sentencia en rebeldía.





CAPÍTULO V

5. Las garantías constitucionales ante la conciliación en el proceso individual de trabajo

Las garantías individuales son facultades reconocidas al individuo, que le permiten realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada, bajo un estado de derecho donde puede realizar libremente lo no prohibido, y recibir la tutela del Estado con relación a sus derechos.

En esencia son esos derechos de libertad, de estar libre de agresiones, restricciones o injerencias indebidas, especialmente por parte de las autoridades públicas, por ello se afirma que consisten en una especie de barrera o cerca que defiende la autonomía del individuo frente a las posibles injerencias indebidas de los poderes públicos, sus órganos y agentes.

Los derechos humanos individuales tienen predominantemente por contenido un no hacer, no violar, no perjudicar de los otros individuos y principalmente del Estado.

Los derechos humanos, las declaraciones que los consignan y las garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala señala, son tres conceptos elementales y conexos así; por garantías se debe entender la seguridad o procedimientos tuitivos de la libertad, establecidos por una norma para dar efectividad a los derechos constitucionales.



La palabra garantías puede ser tomada en dos acepciones; la primera, son garantías constitucionales los medios de protección de los derechos humanos, consistentes en la posibilidad que tiene el titular de un derecho de poner en movimiento el órgano jurisdiccional para que tutele ese derecho, si es violentado o amenazado de vulneración.

En otro sentido, la expresión garantías constitucionales, es empleada para enunciar los derechos humanos; de esta manera, se quiere dar a entender que tales derechos no han sido conferidos por el Estado, puesto que son previos a toda organización política, sino simplemente asegurando que su goce, no se ha garantizados, por el poder público, el cual se ha constituido precisamente con esa finalidad.

Los países organizados como Estados de Derecho conceden protección judicial para las garantías individuales, así también la conceden, aunque no siempre con rotundidad igualdad, para las garantías sociales, o sea aquellas que se han establecido después de la primera guerra mundial, para tutelar a la sociedad, y en especial a los trabajadores y los sectores sociales económicamente débiles.

5.1 La conciliación

“La conciliación es un proceso en el que existe una situación de conflicto entre una o más personas, quien o quienes se someten a la intervención de un tercero imparcial que desarrolla parte activa y quien dirige y orienta previo conocimiento de la situación



que desarrolla parte activa y quien dirige y orienta previo conocimiento de la situación de conflicto y por manejo de la comunicación y propone las fórmulas de arreglo, todo lo anterior con el fin de buscar el mutuo acuerdo como principio de solución”.¹⁶

La conciliación es una de las figuras más complejas que existen en el ámbito procesal laboral, debido a ello se analiza desde diferentes ángulos, y para su validez, tiene que cumplir determinados requisitos esenciales que la ley regula.

“Este es el momento del proceso social ordinario en que se intercala el proceso conciliatorio, tendiente a eliminar el nacimiento de un proceso principal ulterior, mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes. Su naturaleza es la de un verdadero proceso y no mero procedimiento, un proceso de eliminación del básico”.¹⁷

Es la forma de solucionar un conflicto entre dos personas, quienes mutuamente o por medio de un tercero llegan a un acuerdo amigable.

Se define como un acto contractual, o acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria obligatoria del juicio, y un modo anormal de terminación del proceso; “Es 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

¹⁶ Junco Vargas, José Roberto. **La conciliación. Pág. 32.**

¹⁷ Olea, Manuel Alonzo. Cesar Miñambres Puig, **Derecho procesal del trabajo. Pág. 162**



proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio”.¹⁸

Esta etapa procesal tiene como objeto esencial que el juez debe instruir a las partes para encontrar formas ecuánimes que resuelvan la controversia, velando que se cumplan los preceptos legales.

5.2 Caracteres de la conciliación

- a) Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, aunque se confiera al juez de trabajo la facultad de intentar conciliar a las partes.

- b) Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, si el avenimiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenido en el caso de que solo se hubiese conciliado sobre una parte de las pretensiones demandadas por el actor, el trámite del juicio deberá continuar solo solo sobre aquellas pretensiones en relación con las cuales no existió acuerdo.

- c) Aunque su etapa obligatoria es dentro de la primera comparecencia a juicio oral, la ley no excluye la posibilidad de que pueda volverse a intentar conciliar en cualquier otro estado del proceso, hasta antes de dictarse sentencia.

¹⁸ López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 81



- d) En el convenio que se suscriba con motivo de la conciliación, el trabajador no puede renunciar ni disminuir los derechos reconocidos, que con carácter irrenunciable le otorgan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo.

- e) La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa.

- f) La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias.

- g) El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo, este puede ser ejecutado en la vía correspondiente.

5.3 Naturaleza, validez y alcances de la conciliación

La naturaleza jurídica de la conciliación es de carácter procesal; por sus orígenes y efectos, se asemeja a la transacción, pero lo que debe tenerse presente es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento, partiendo de que ésta es una institución que forma parte del trámite del juicio ordinario laboral y que por consiguiente hace que la misma se constituya en una fase del proceso, por ello es eminentemente procesal.



Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por lo tanto se determina que, jurídicamente hablando, dentro del proceso del trabajo no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

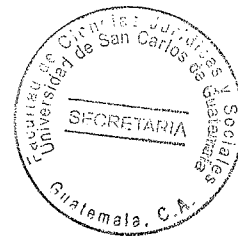
La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser total o parcial.

Según lo establece la legislación laboral guatemalteca, para que una conciliación no pierda su validez se debe demostrar que no presenta algún vicio del consentimiento, como el error, la fuerza y el dolo o que tiene objeto ilícito, lesionando los derechos ciertos e indiscutibles o mínimos e irrenunciables.

Dentro de los alcances de la conciliación del derecho procesal individual del trabajo, no se busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino más bien, "la conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo en donde se observen en forma pura su propósito tomando en cuenta aquella situación de derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores".¹⁹

Es pues esos alcances lo que produce la eficacia de la conciliación, y el elemento esencialmente la resolución del conflicto de manera integral, y una solución pronta.

¹⁹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. Segundo tomo.** Pág. 131.



5.4 Conciliación judicial

“Es cuando el convenio se realiza en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aun con entera independencia de él”.²⁰

En la conciliación judicial el Juez, luego de escuchar la posición de las partes, propone una fórmula conciliatoria, la que puede o no ser aceptada por las partes, o puede serlo solo por una de ellas. Si ambas la aceptan, el acuerdo se plasmará en un acta firmada por aquéllas y por el Juez, dando desde ese momento por terminado el litigio y adquiriendo la calidad de una sentencia con la autoridad de cosa juzgada.

El Código Procesal Civil y Mercantil, utilizado supletoriamente en el proceso laboral, contiene únicamente dos artículos que hacen referencia a la conciliación, en el Artículo 97 establece: “Los tribunales podrán de oficio o a instancia de parte, citar a conciliación a las partes, en cualquier estado del proceso. Si las partes llegan a un avenimiento se levantará acta firmada por el juez o presidente del tribunal, en su caso, por las partes o sus representantes debidamente facultados para transigir y por el secretario, a continuación se dictara la resolución declarando terminado el juicio y se mandara a anotar de oficio el acta en los registros respectivos”.

Por ello encontramos en el Artículo 340 del Código de Trabajo, dentro del juicio ordinario que, “una vez contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez

²⁰ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 86



procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula en que convinieren siempre que no contraríe las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

Una conciliación judicial es un proceso donde la solución del caso radica en la decisión del Juez, quien habiendo investigado y luego estudiado los hechos, llega a ciertas convicciones respecto de ellos y sus circunstancias; posteriormente, los analizará dentro del ordenamiento jurídico y arribará a conclusiones jurídicas, las que articulará en una decisión final, considerando diversos factores, como los principios en juego, las consecuencias sociales y económicas del fallo el impacto del fallo en la sociedad, entre otros aspectos, siendo pues un tercero revestido de autoridad por la alta investidura que el estado otorga, dentro del ejercicio que constitucionalmente se ejerce.

5.5 Conciliación extra judicial

La conciliación “extra judicial o administrativa, se da 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, con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo”.²¹

Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre

²¹ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 96



empleador y trabajador o ex trabajador, teniendo como finalidad ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que se arriben a soluciones justas y beneficiosas para ambos, se realiza ante la autoridad administrativa de trabajo.

En tal sentido, la Inspección General de Trabajo es donde se efectúan administrativamente prácticas conciliatorias, en virtud que los involucrados evitan llevar la controversia a los tribunales de justicia, evitando así todo un proceso judicial donde al momento de dictar una sentencia esta podría ser contraria, para el patrono o contra el trabajador.

Tomado en consideración que “El nivel de vida, la vida misma de los trabajadores y de los seres humanos, es una de las prioritarias preocupaciones compartidas en la sociedad y enturbian el sistema social, por ello la conciliación administrativa surge como una forma alterna de solucionar controversias laborales...”²²

La Inspección General de Trabajo va a mediar en un arreglo directo y conciliador de los conflictos surgidos en la relación laboral, a través de sus inspectores o subinspectores y brindar información y asesoría al trabajador cuando estelo solicite, así como realizar los cálculos de los montos de las indemnizaciones que requieran los trabajadores para con los que se dará inicio a un proceso o a una conciliación ya sea administrativa.

²² García, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Pág. 3.



En conciliación administrativa no se solicita la presencia de abogado asesor, sin embargo, las partes pueden asesorarse por uno de ellos o por dirigentes sindicales, cuando son de un mismo sindicato.

5. La vulneración de las garantías constitucionales durante la conciliación en el proceso individual de trabajo

La conciliación es una institución procesal prodigiosa, establecida como una etapa obligatoria en todo proceso laboral, que permite resolver amistosamente un conflicto derivado de una relación de trabajo, no obstante al analizarla, se determina que la ley no establece un procedimiento para su aplicación.

La norma legal ya citada del Artículo 340 del Código de Trabajo, lo estipula así; “Una vez contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula en que convinieren siempre que no contraríe las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

En este sentido la norma jurídica es clara, pero no determina si el juez también debe de intervenir directamente en la conciliación en el sentido de estar viendo y oyendo las propuestas de las partes en conflicto, desde donde el puede estar de ambas partes analizando la legalidad de las propuestas o también poder determinar si existe alguna



ilegalidad de las mismas, que la decisión del trabajador sea libre de coacciones o amenazas, o si únicamente las partes llegan a un acuerdo por si solas y el resultado del acuerdo lo hacen del conociendo del juzgador y este lo aprueba.

Al analizar lo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 97 establece: "Los tribunales podrán de oficio o a instancia de parte, citar a conciliación a las partes, en cualquier estado del proceso.

Si las partes llegan a un avenimiento se levantará acta firmada por el juez o presidente del tribunal, en su caso, por las partes o sus representantes debidamente facultados para transigir y por el secretario, a continuación se dictara la resolución declarando terminado el juicio y se mandara a anotar de oficio el acta en los registros respectivos".

Es importante citar la norma contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil por encontrarse esta institución de manera más amplia y porque supletoriamente llena los vacíos que contiene la conciliación establecida en el Código de Trabajo, así lo regula el Artículo 326 de este cuerpo legal.

Efectivamente esa norma regula más ampliamente la institución pero tampoco profundiza en los elementos de cuanto, dónde, como, con quiénes, en qué condiciones y a la vista de que funcionario se realiza la conciliación.



El presente trabajo de investigación tiene como objeto analizar que existe una vulneración a los derechos de carácter irrenunciables del trabajador, si se toma como conciliación, cualquier ofrecimiento que el patrono realice al demandante en muchos casos hasta el cincuenta por ciento de lo demandado, donde el trabajador únicamente debe aceptar dicho ofrecimiento sin que este pueda tener derecho a algún tipo de propuesta para el patrono, en otros términos el patrono ofrece, el trabajador lo toma o lo deja.

Aunado a ello, si trabajador acepta lo propuesto, es condicionado a dejar en libertad jurídica al patrono pues este también le exige que firme un memorial de desistimiento, con lo cual está asegurando el cierre inmediato y definitivo del proceso, impidiendo una posible futura revisión de lo actuado.

Al no estar regulado un procedimiento para la celebración de la conciliación, esto propicia una vulneración de derechos que las leyes consagran en favor de los trabajadores al momento de conciliar en un proceso laboral, pues en muchos procesos tramitados en los tribunales de trabajo y previsión social por reclamación de prestaciones laborales, indemnización daños o perjuicios, a este proceder se le denomina conciliación.

Es innegable que la situación socioeconómica de la mayoría de los trabajadores quienes al verse desprotegido por el desempleo, más la carga familiar, así como la falta

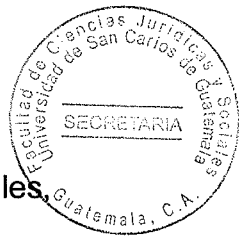


de una verdadera tutelaridad a sus derechos por parte del Estado, acepta cualquier ofrecimiento del patrono para no enfrentarlo en un proceso desgastante y costoso.

El trabajador por su parte solo desea solventar de momento su precaria situación económica, aunque este procedimiento violente sus derechos de carácter irrenunciables, pues no se realiza un cálculo matemático que determine que montos y sobre que porcentajes o sobre que parte de lo reclamado se realiza el ofrecimiento del patrono.

En tal sentido es imprescindible citar lo regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República que esencialmente regula con relación a los derechos del trabajador: "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 obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



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”.

Estos derechos no son sujetos de ningún tipo de negociación, acuerdo, transacción o conciliación.

Así también la Constitución Política de la República es contundente al regular en el Artículo 204 lo siguiente: “Condiciones esenciales de la Administración de justicia. Los tribunales en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República, prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

Como ya se dijo las garantías individuales son facultades reconocidas al individuo, que le permiten realizar con independencia y eficacia su destino económico y personal, en el marco de una sociedad organizada, bajo un estado de derecho.

En tal sentido es imperativo que los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social, los abogados, así como el ente rector en materia laboral el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo, velen por la correcta aplicación de la institución procesal denominada conciliación para evitar que la misma se desnaturalice, y con su aplicación cumplir con el fin primordial del Estado que es el bien común.



Por ello se recomienda regular la aplicación de la etapa procesal denominada conciliación, contenida en el Artículo 240 del Código de Trabajo con el objeto de determinar y profundizar con relación a los elementos de, cuanto, dónde, como, con quiénes, en qué condiciones y a la vista de que funcionario se realiza el acto conciliatorio.





CONCLUSIONES

1. La conciliación es una institución procesal, que por ley se aplica de forma general a todos los procesos civiles, mercantiles y laborales, independientemente de las causas que lo motivan, a pesar de ello en Guatemala no existe una cultura de paz y armonía que permita fortalecer este mecanismo de solución de conflictos.
2. La conciliación permite reducir la carga de trabajo del sistema de justicia, pues lleva a la búsqueda de arreglos entre las partes de forma amigable y poder llegar a acuerdos prácticos y de ejecución inmediata, sin continuar con el proceso ya iniciado, no obstante su importancia, esta puede ser desnaturalizada en su aplicación.
3. En Guatemala, la mayoría de demandas laborales presentadas por los trabajadores son por el reclamo del pago de prestaciones laborales, indemnización, daños, perjuicios, o de horas extraordinarias trabajadas, y en la práctica diaria el patrono pretende conciliar con el trabajador al ofrecer una parte del monto de lo demandado, y espera que lo acepte, sin tomar en cuenta lo planteado por el trabajador.
4. La conciliación en su sentido más amplio, pretende crear una cultura social, mediante la cual se cambie la mentalidad del conflicto y la controversia, por una



cultura de arreglo y solución pacífica, a pesar de ello su aplicación puede desnaturalizarse, y producir una grave violación de los derechos fundamentales de la clase trabajadora y convertirse en la negación al derecho de alimentos, salud, educación y desarrollo del trabajador.

5. En la ley no existe un procedimiento para desarrollar la fase de la conciliación, solo se establece que el juez verifica el ánimo entre las partes para poder llegar a un arreglo y propone formulas ecuanimes de conciliación, y si estas logran un arreglo el juez lo acepta, ordena dejar constancia de ello y da por finalizado el proceso.



RECOMENDACIONES

1. Que los jueces apliquen la conciliación en la etapa procesal establecida en el Código de Trabajo, que es después de contestada la demanda, para que las partes sepan el contenido de la demanda y que propuesta pueden realizar ante los argumentos planteados, y así fomentar una cultura de paz y conciliación, desde los tribunales de justicia.
2. Es necesario que los jueces y la Inspección General de Trabajo, velen por el estricto cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora durante la conciliación para evitar así la vulneración de las normas constitucionales que lo protegen.
3. El Estado debe proveer una efectiva tutelaridad al trabajador y sus derechos en los procesos laborales donde el llamado a conciliar, para que no se violenten los derechos que le otorga la Constitución Política de la República, leyes ordinarias y convenios internacionales.
4. Es importante que los jueces, abogados y la Inspección General de Trabajo, velen por el estricto cumplimiento de lo regulado el Código de Trabajo en su Artículo 340, en el sentido de determinar si las propuestas del patrono en una



conciliación, están apegados a la ley, para que el trabajador no acepte propuestas que violenten su dignidad.

5. El Organismo Ejecutivo debe plantear la necesidad al Congreso de la República de desarrollar un procedimiento para la aplicación de la conciliación y que esta sea práctica y justa para el trabajador y patrono, basada en los hechos y pruebas ofrecidas por ambas partes, y fomentar a si la cultura de la conciliación en beneficio del desarrollo del trabajador y de la sociedad.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario de derecho usual. Tomo III.** Buenos Aires Argentina. ed. Eliasta; S.R.L.1976.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo, tomo I segunda edición.** Guatemala: Ed. Fénix 2005.
- FIGUEROA GUERRERO, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral.** Colombia. Ed. Leyer 1994.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002. Segunda edición.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Tierra
- JUNCO VARGAS, José Roberto. **La conciliación del derecho procesal del trabajo, tomo I segunda edición.** Santa Fé de Bogotá Ed. Ediciones jurídico Radar 1994.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
- OLÉA, Manuel Alonzo y Cesar Miñambres Puig. **Derecho Procesal del trabajo. II segunda edición.** 1997.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1º. ed. Electrónica; Guatemala, Guatemala: Ed. Datasca, S.A. 1981.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo **Los principios del derecho del trabajo.** Ed, ICU. **Derecho Procesal del trabajo. II segunda edición.** 1975.



Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. 23º. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa, 2014.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto ley 106. Guatemala 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107 Guatemala, 1964.

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

Recomendación Sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios Asamblea General de las Naciones Unidas, 1951.