

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a cross. The Latin motto "CETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**CONTRADICCIÓN JURÍDICA EN LA EXISTENCIA LEGAL COMÚN EN LA
NORMATIVA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE LA NEGOCIACIÓN Y LA
IRRENUNCIABILIDAD**

ANA MARITZA MAZARIEGOS MÉNDEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2006

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

**CONTRADICCIÓN JURÍDICA EN LA EXISTENCIA LEGAL COMÚN EN LA
NORMATIVA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE LA NEGOCIACIÓN Y LA
IRRENUNCIABILIDAD**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a castle, a lion, and a cross. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMIA" is inscribed around the top inner edge, and "LETTERAS ORBIS CONSPICUA" is at the bottom. The word "PIUS" is visible on a banner held by the central figure.

TESIS

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

Por

ANA MARITZA MAZARIEGOS MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Licda. Silvia Solórzano
Vocal: Licda. Berta Aracely Ortiz
Secretario: Lic. Héctor David España

Segunda fase:

Presidente: Lic. Luis Roberto Romero
Vocal: Licda. María Menchú Ulin
Secretario: Lic. Elder Ulises Gómez

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

DEDICATORIA

A Dios:

Señor Todopoderoso. Gracias por darme entendimiento.

A mi amada y recordada mamá:

Sra. Laura Violeta Méndez Contreras de Mazariegos (Q.E.P.D.)

Mil gracias por sus bendiciones desde el cielo. Su presencia vivirá por siempre en mi corazón.

A mi papá:

Sr. Romeo Eliézar Mazariegos Rodas

Gracias por ser mi papá.

A mi esposo:

Ing. Orlando Rodolfo Toledo Ojeda.

A mis preciosas hijas:

Bárbara Alejandra y Débora Jimena Toledo Mazariegos

Con todo mi amor por ser mi mayor alegría y fortaleza.

A mis hermanos:

Brenda Lorena, Romeo Estuardo y Dr. Gustavo Adolfo Mazariegos Méndez.

A las familias:

Mazariegos Rodas, Méndez Contreras y Toledo Ojeda.

A los distinguidos y estimados abogados:

Licda. Maritza Girón Ruiz (Q.E.P.D.)

Licda. Lidved Ramírez de Romero

Licda. María de la Cruz Ortíz García

Lic. Edgar Arnoldo López Straub

Dr. Víctor Manuel Rivera Woltke

Lic. Jorge Abundio García Morales.

A mi amiga:

María Teresa Martínez Alvarado.

Al Organismo Judicial:

En especial a los amigos y compañeros, que me han brindado su apoyo.

A la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales:

Gracias por darme la oportunidad de ser parte de esta gran familia.

ÍNDICE

	página
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1.	Principios ideológicos del derecho del trabajo.....	1
1.1.	Es un derecho protector de la clase trabajadora.....	4
1.2.	Es un derecho en constante expansión.....	6
1.3.	Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores	7
1.4.	Es un derecho irrenunciable.....	7
1.5.	Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.....	8
1.6.	Principios rectores del derecho del trabajo.....	10
1.6.1.	La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.....	11
1.6.2.	La libertad de trabajo.....	12
1.7.	La igualdad en el trabajo.....	13
1.8.	La estabilidad en el empleo.....	15

CAPÍTULO II

2.	La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo.....	19
2.1.	La relación de trabajo.....	19
2.2.	Elementos de la relación de trabajo.....	21
2.3.	Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo.....	22
2.4.	El contrato individual de trabajo.....	23
2.5.	Elementos esenciales que caracterizan el contrato individual del trabajo.....	24
2.5.1.	El consentimiento.....	24
2.5.2.	Objeto posible.....	25
2.6.	Presupuestos para la validez del contrato.....	26
2.6.1.	Capacidad de las partes.....	26
2.6.2.	Ausencia de vicios del consentimiento.....	28
2.6.3.	Licitud en el objeto.....	28
2.6.4.	De la forma del contrato.....	29
2.7.	Requisitos de eficacia del contrato.....	30
2.8.	Prestación de servicios fuera de la república o de la residencia habitual del trabajador.....	30
2.9.	Interpretación de los contratos.....	30
2.10.	Modificación de las relaciones individuales de trabajo...	31
2.11.	El contrato de aprendizaje.....	32
2.12.	El llamado contrato a prueba.....	34

CAPÍTULO III

3.	La transacción producto de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral.....	37
3.1.	Definición.....	37
3.2.	Naturaleza jurídica de la transacción.....	38
3.3.	Transacción y conciliación.....	39
3.4.	La conciliación en el derecho del trabajo guatemalteco...	41
3.4.1.	La conciliación extrajudicial.....	41
3.4.2.	La conciliación judicial.....	44
3.5.	Oportunidad procesal para la conciliación.....	45
3.6.	Ventajas de la conciliación judicial.....	46
3.7.	Alcances de la conciliación.....	47
3.8.	Límites de la conciliación.....	49
3.9.	Nulidad de la conciliación.....	50

CAPÍTULO IV

4.	Nulidad de los convenios o transacciones suscritos con motivo de la conciliación en el trámite del juicio ordinario laboral.....	53
4.1.	Origen de la nulidad.....	53
4.2.	La nulidad ex nunc.....	53
4.3.	Propuesta de reforma al Artículo 340 del Código de Trabajo.....	54
	CONCLUSIONES.....	57
	RECOMENDACIONES.....	59
	BIBLIOGRAFÍA.....	61

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de procedimientos alternativos para la resolución de conflictos, que permitan terminar el litigio que se origina dentro del juicio ordinario laboral, sin que sea necesario tramitar éste hasta la sentencia, para evitar el desgaste económico y material de las partes, ha sido una constante en los últimos 25 años dentro de nuestra legislación laboral. Algunas respuestas a esta necesidad son, la conciliación y la transacción; por lo mismo no sólo se han contemplado como etapas dentro del juicio, sino además se han implementado como instancias pre-judiciales en centros creados para ese efecto y así han funcionado, aunque muy parcialmente y sin cumplir el cometido que se ha deseado obtener.

En esta monografía se comprueba que actualmente la conciliación y la transacción que normalmente surge como producto de la primera, constituye una verdadera contradicción a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantía constitucional a la que confronta, cuando la base de su celebración ha sido la renuncia a derechos cuya naturaleza es irrenunciable. Así tenemos que con frecuencia en la Inspección General de Trabajo y en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se aprueban convenios conciliatorios o transaccionales que implican una renuncia a derechos irrenunciables. Lo más grave es que causan efectos legales como que si la aprobación de aquellos convenios los legalizara, a pesar de que los mismos son nulos de pleno derecho, precisamente por atentar contra una garantía constitucional.

(ii)

Esta investigación se funda en demostrar dicha contradicción, para fundamentar la necesidad de reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo y se prohíba esa práctica, que muchas veces se deriva por la precariedad económica del trabajador, que prefiere renunciar a derechos irrenunciables porque ve en ello, algo menos gravoso que continuar ventilando el juicio sin cobrar sus prestaciones, lo cual indudablemente desde su punto de vista le provoca más perjuicio.

Con esa finalidad entonces, ha sido planteada la presente investigación de tesis en cuatro capítulos, de los cuales en el primero se aborda el estudio de los principios que ilustran el derecho del trabajo tanto doctrinaria como legalmente; en el segundo se hace un amplio estudio sobre la relación de trabajo y el contrato de trabajo; en el tercero se realiza una exposición sobre la transacción y la conciliación como formas anormales de terminación del juicio ordinario laboral; y en el cuarto capítulo, se desarrolla el análisis sobre la nulidad de los convenios y transacciones que son suscritos teniendo como base la renuncia del trabajador a derechos que le son irrenunciables.

CAPÍTULO I

1. Principios ideológicos del derecho del trabajo

El derecho laboral nace como una necesidad o inspiración de defensa del hombre en la sociedad con el único fin específico de pretender que exista paz y armonía en las relaciones que se tienen que dar siempre entre el trabajador y el empleador, que no es más que el trabajador es quien da su trabajo y el empleador es quien se beneficia de él. Debe destacarse que a través de los años y de la historia las sociedades han tratado por medio de normas jurídico-legales buscar la convivencia entre grupos étnicos o sociedades y esto data de tiempos inmemoriales y es así como el derecho se sigue enriqueciendo y perfeccionando en las diferentes ramas, como por ejemplo el derecho penal, el derecho civil, el derecho mercantil, el derecho administrativo, el derecho constitucional, el derecho internacional privado y el derecho internacional público y desde luego el derecho de trabajo.

Es necesario conocer como primera providencia la ideología del derecho de trabajo guatemalteco, para ello fue necesario analizar el pensamiento de varios tratadistas guatemaltecos y al respecto el jurista Fernández Molina, dice: "...El derecho laboral positivo, sus creadores, esto es, los legisladores, debieron transmitir a su criatura los principios que deberían inspirar su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta nueva rama del derecho. Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones pero

el término principios lo considero adecuado. Puedo hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, destacan: 1.-) Principio de Tutelaridad. 2.-) Principio Evolutivo. 3.-) Principio de Obligatoriedad. 4.-) Principio de Realismo. 5.-) Principio de Sencillez y 6.-) Principio Conciliatorio...”¹

De lo expuesto anteriormente por el tratadista Fernández Molina se llega a la conclusión que el derecho laboral guatemalteco está inspirado en la conciliación y prueba de ello es que en el Código Laboral en varios de sus considerandos cita que ese Código se inspira en la conciliación que debe existir entre patrono y trabajador, también en la actual Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 indica que las leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores son conciliatorias; asimismo, el Artículo 17 del Código de Trabajo señala que para los efectos de interpretar el presente Código, su reglamento y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. Ahora bien, el propio Código de Trabajo en su considerando b.-) establece: “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.” Como se puede apreciar el Código del derecho de trabajo guatemalteco, pretender ser conciliatorio, pero a la vez es protector del trabajador,

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17

pues por otro lado la parte patronal ha tenido en muchas ocasiones posiciones que van en contra de los principios inherentes a los derechos humanos y a la dignificación del pago de prestaciones por servicios laborales al trabajador, creando todo ello un sin número de conflictos entre las partes interesadas. Sin embargo, a través de los años y con la nueva dinámica laboral, no se pretende que se ahonden las diferencias entre ellos, sino todo lo contrario, que se busquen las coincidencias entre ambos en los puntos de convergencia de interés tanto para la empresa como para el trabajador, con el propósito de que exista armonía, seguridad y garantía en la convivencia pacífica que debe existir entre patrono y trabajador. Sobre todo ahora que estamos en un momento crucial al principio de éste nuevo milenio, en el cual en forma inminente, se está dando la globalización de las economías, por lo que es necesario mejorar el sistema de producción para que éste sea efectivamente competitivo con otros mercados, tanto nacionales como extranjeros; por lo que tanto el empleador como el trabajador deben comprender que es necesaria una complementación entre ambas partes, con el fin de mejorar la calidad de los productos y con ello hacer realidad la competitividad. De lo contrario es imposible aspirar a competir en igualdad de condiciones con los otros mercados, por lo tanto las derrotas comerciales amenazarán con destruir las empresas y con ello dejar sin sustento a muchas personas, y todo ello podría darse debido a la incomprensión de los patronos y los trabajadores.

El derecho del trabajo mexicano, surgió en la Constitución de Querétaro de 1917, fue conocido como el primer antecedente latinoamericano en legislación del trabajo. Derivado de las causas que lo originaron y las funciones que se le encomendaron,

adquirió ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. La historia y la naturaleza de ese derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a aquellas normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

Determinar cuáles son esos caracteres no es tarea fácil, ya que éstos varían según sean el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador.

Así, en México, los principales tratadistas le atribuyen a esta disciplina muchos y muy variados caracteres, y aunque, en general, se puede llegar a un consenso, no deja de existir una cierta divergencia de criterios.

Derivado del derecho mexicano, como primer antecedente en Latinoamérica, puede considerarse que los caracteres más distintivos del derecho del trabajo son los siguientes:

1.1. Es un derecho protector de la clase trabajadora

Esta es una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a esta materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrono.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron paulatinamente su derecho para su protección. En este sistema, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

Al respecto, de Buen señala: "... que ese carácter proteccionista que es inherente al derecho del trabajo se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina, tanto en el derecho individual como en el administrativo. En el derecho colectivo, en cambio, el régimen de la huelga y del contrato colectivo ha creado equilibrio e, inclusive, en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones."²

Otro autor, de la Cueva en relación a lo anterior señala: "Aunque en un principio la función del derecho del trabajo fue protector del trabajador, a partir de su constitucionalización en la Carta de Querétaro la protección ya no es necesaria, no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual,

² De Buen, Néstor. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 140

con el capital y aun para luchar con el Estado protector de la burguesía; sostener tal carácter para la disciplina, significa tanto como aceptar que los trabajadores están urgidos de tutela porque son una clase inferior.”³

Agrega, de la Cueva “... admitir que el derecho del trabajo es proteccionista equivale a aceptar que se trata de una concesión estatal.”⁴

1.2. Es un derecho en constante expansión

Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más su ámbito de aplicación. A esta rama del derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de “Trabajos Especiales”, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos. Este avance se ha dado especialmente en el derecho mexicano del trabajo, más no en el guatemalteco, en donde el derecho legislado ha permitido muy poco, si no casi ningún avance.

Tal es la fuerza expansiva que el derecho del trabajo ha alcanzado en aquellas latitudes, que ha llevado a pensar en cuáles serán sus alcances, hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo. La finalidad del

³ De la Cueva, Mario. **El estudio del derecho del trabajo**, pág. 162

⁴ **Ibid**, pág. 163

derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.

1.3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores

Al respecto de este principio Herrera señala: “Este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia latinoamericana, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados –a través de la contratación individual y colectiva-, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.”⁵

Hay que agregar que a las garantías mínimas también se les ha denominado sociales, porque están destinadas a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella.

1.4. Es un derecho irrenunciable

Este carácter del derecho del trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

⁵ Herrera, Roberto. **La institución de la conciliación**, pág. 227

En cambio, en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia, pero solo exclusivamente para los trabajadores.

1.5. Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora

En relación a este principio, Herrera señala: “El derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.”⁶

Aunque se estima que estos son los caracteres esenciales del derecho del trabajo, sin embargo, la doctrina reconoce otros, algunos de cierta relevancia, por lo que es necesario mencionarlos:

Es un derecho de la clase trabajadora; es un derecho imperativo; es un derecho inconcluso; es un derecho que tiende a su desaparición; es un derecho especial (no excepción). De estos caracteres destaca el de que es un derecho de la clase trabajadora.

Al respecto de este otro principio, de la Cueva señala: “Así como en el siglo XVIII la naciente burguesía, actuando como el factor real de poder de entonces, se impuso al rey y a la nobleza feudal en la Constitución de 1791, haciendo que se reconociera la propiedad privada y a las libertades de industria y de comercio, la categoría de

⁶ **Ibid**, pág. 234.

derechos naturales del hombre; dentro de este orden de ideas, los Códigos civiles del siglo XIX son el derecho de los propietarios, deducido de las declaraciones; y para la hipótesis de que los sin tierra y los sin riqueza no lo respetaran, los Códigos penales fueron la eficaz ayuda, las cárceles de que habló Engels para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror.

En el año de 1917, en la Constitución de Querétaro y poco después en la de Weimar en 1919, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder en la actualidad, plasmó sus derechos como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar en contra del capital por medio de la huelga, a negociar y a contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del Estado. Nuestra disciplina es un nuevo derecho, un derecho de y para los trabajadores.”⁷

Por su lado, de Buen señala: “... lo único cierto, lo único indiscutible, es que la nuestra es una legislación laboral burguesa, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Todo nuestro sistema jurídico-laboral responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente, burgués. Presume la propiedad privada de los medios de producción, como situación de hecho, y protege esa situación de todas las maneras posibles. ¿Cómo puede entenderse, si no, esa aberración que ha hecho nugatorio el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, que prohíbe a los trabajadores intervenir en la dirección o administración de las empresas?

⁷ De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 181

La función del derecho es mantener la paz social. Para ello, debe poner en movimiento una serie de derechos y de deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara sólo a la otra. El derecho del trabajo no puede ser una excepción. Aun dentro de un sistema socialista, las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación podría implicar graves sanciones. El derecho no puede ser norma sólo a favor de una de las partes. De esa manera, entender al derecho laboral como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto injustificado.”⁸

De lo señalado por aquellos autores, se advierte que la Constitución de Querétaro amalgamó garantías individuales, políticas y sociales. No es una Constitución que corresponda a un estado de los trabajadores; se respeta la libertad individual de la empresa, se respeta la propiedad privada sujeta a las modalidades que dicte el interés público.

Esto debe ser así, puesto que no privaría un estado de derecho, si únicamente se beneficiara a una de las partes. Siempre debe prevalecer el interés público, como lo reza nuestra Constitución Política.

1.6. Principios rectores del derecho del trabajo

El derecho del trabajo en general se sustenta sobre reglas de estructura

⁸ De Buen. **Ob. Cit**, pág. 157

filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Al respecto, Herrera señala: “Los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”⁹

Como sucede con la determinación de los caracteres del derecho del trabajo, aquí también existen diversas opiniones. A continuación los principios que tienen mayor influencia en el derecho del trabajo en general.

1.6.1. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales

Al respecto, de la Cueva señala: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social. La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo. En el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

⁹ Herrera. **Ob. Cit**, pág. 246

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar.

En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.”¹⁰

1.6.2. La libertad de trabajo

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el Artículo 102 literal a) de la Constitución guatemalteca en el Capítulo de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

¹⁰ De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 191.

1.7. La igualdad en el trabajo

En relación a este principio de la Cueva señala: “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.”¹¹

Siempre en relación a este principio Russomano, señala: “El principio fundamental en la legislación y en la doctrina es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Esa medida corresponde a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.”¹²

El principio de igualdad se puede dividir en dos sub principios, que son:

- a) Para trabajo igual, salario igual; y
- b) Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Para explicar el sentido doble del principio de igualdad se propone la siguiente clasificación:

Salario en sentido amplio

¹¹ **Ibid**, pág. 198.

¹² Russomano, Mozart Víctor. **Los principios del trabajo**, pág. 172.

Salario en sentido estricto: sueldo, y

Prestaciones.

a) Para trabajo igual, salario igual

Este postulado previsto en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala literalmente reza: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la autoridad de los tribunales y autoridades: a)... c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. ...

Este principio reviste una trascendental importancia, no solo porque establece la igualdad de la remuneración, sino porque además establece también el derecho de promoción o ascenso, en base a los presupuestos de eficiencia y antigüedad. Esto implica entonces que es ilegal pagar a un trabajador un salario menor al que se pague a otro trabajador en el mismo centro de trabajo por trabajo igual y eficiencia en la misma clase de trabajo, o igual jornada; y también es ilegal pagar un salario igual a un trabajador cuya antigüedad para promover no sea la misma que la de otro trabajador que labore en un puesto igual.

El Código de Trabajo recoge en su Artículo 89 este mismo principio de la manera siguiente: "... 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..."

Al respecto de este tema, Herrera señala: "...este postulado, consagrado en la legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional el Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto, ya que en tanto la regla mexicana postula: para trabajo igual, corresponde salario igual, el postulado de la OIT reza: para trabajo de igual valor, igual salario.

En tanto que el postulado consagrado en la legislación toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; pues deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrono que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador."¹³

b) Para trabajo igual, prestaciones iguales

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, retribución, etc. sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

1.8. La estabilidad en el empleo

Al respecto de la estabilidad Herrera señala: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. En el actual

13 Herrera. **Ob. Cit**, pág. 249.

periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.”¹⁴

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

- a) Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce sin observar el plazo de preaviso al patrono y no afectar con ello la continuidad de las labores.
- b) Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, en casos exclusivos, regulados en la ley, aun en contra de la voluntad del patrono, mediante petición dirigida a un Tribunal de Trabajo y Previsión Social que declare la nulidad de la terminación del contrato de trabajo, por vulnerar la garantía de estabilidad, sí el despido se produjo sin

14 **Ibid.** pág. 252.

justa causa.

La estabilidad en el empleo se puede definir de la siguiente forma: Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

Se advierte entonces que el derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender 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 las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Por lo anterior se puede afirmar que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades; por ello acertadamente se dice que en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

Por otro lado, otra demostración de la eficacia de este principio se tiene en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo

2.1. La relación de trabajo

La forma más común para constituir una relación de trabajo es el contrato.

Basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando se presuma la preexistencia de un contrato escrito, verbal o tácito, el hecho de que exista éste no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación.

Algunos tratadistas no excluyen la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Señalan que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto que es el propio derecho del trabajo, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo. No trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Goldin con referencia a la relación de trabajo, señala: “Debe advertirse que para que se constituya la relación de trabajo, no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en los centros de trabajo en donde rige un pacto colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso.”¹⁵

Por otro lado, la doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la ley establece como debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir. Nótese que aquí estamos en presencia de la característica de la nulidad del contrato de trabajo que se da *ab initio* y no a *ex nunc*, ya que es la que permite que el contrato

15 Goldin, Adrián. **El contrato de Trabajo**, pág. 133

de trabajo permanezca.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrono, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral. Un ejemplo de este caso en Guatemala, es cuando se contrata un albañil, por parte de un maestro de obra o una empresa constructora.

Al respecto de este último caso, Goldin señala: “En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente.”¹⁶ Y con respecto al trabajo en actividades ilícitas señala: “A nadie puede impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres.”¹⁷

2.2. Elementos de la relación de trabajo

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

¹⁶ **Ibid**, pág. 137.

¹⁷ **Ibid**.

- a. Elementos subjetivos: Trabajador y patrono.
- b. Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

A éstos últimos en nuestro derecho laboral se les denomina, elementos reales o materiales de la relación de trabajo y obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo.

2.3. Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo

Lo técnico es que se hable solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir generalmente el contrato de trabajo y sí la relación laboral, no obstante esto, la ley habla del contrato y de la relación de trabajo.

La ley también por lo general establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. En el caso guatemalteco, la sola existencia de la prestación del servicio tiene por perfecto el contrato individual de trabajo.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrono demuestre lo contrario.

Esta presunción ha sido atacada por los patronos para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: el caso de la contratación de los

servicios de los agentes de comercio subordinado, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del transporte cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento o leasing y otros. Es búsqueda constante de la ley tratar de evitar que se burlen los derechos de estos trabajadores. Por ello los trabajadores deben denunciar al patrono que de ésta forma desee contratarlos y optar por mejores condiciones en otro empleo.

2.4. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Si se crea la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. Este aspecto relativo a la denominación, tiene mucha trascendencia. Muchas veces el empleador intenta encubrir la verdadera naturaleza del contrato individual de trabajo, denominándolo de otra forma, aunque en el fondo su carácter es eminentemente laboral, si concurren todos los elementos que configuran a aquel, los que hacen imposible encubrir la naturaleza laboral de los mismos.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrono estará

necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrono no se lleve a cabo la prestación del servicio, es decir, a la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio por causas que sean imputables al patrono. Este caso se daría por ejemplo, cuando el patrono deba proporcionar determinadas herramientas o bien trasladar al trabajador al lugar donde deba prestarse el servicio. Es decir, que si es el patrono el que incumple en la entrega o en el traslado, entonces será responsable del pago del salario pactado aún cuando el servicio no se preste.

2.5. Elementos esenciales que caracterizan el contrato individual del trabajo:

2.5.1. El consentimiento

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrono, persona física o moral. Si el patrono es una persona moral, bastará que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para

celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Aun cuando el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado. En otras palabras, no puede decirse que haya relación o contrato de trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada salario.

El contrato se supone aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de una importancia relativa, cuya obligación de otorgamiento es exclusivamente del empleador. Y es así como lo determina la ley. El Artículo 30 del Código de Trabajo establece que la falta del contrato o la omisión de algún requisito siempre es imputable al patrono.

2.5.2. Objeto posible

Según Goldin, “El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- a. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- b. Por parte del patrono, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrono tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.”¹⁸

De lo dicho por Goldin es evidente que lo que se persigue con estas medidas, es que el patrono no tenga motivos para eludir las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las que marca la ley.

2.6. Presupuestos para la validez del contrato

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son:

2.6.1. Capacidad de las partes

La Constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años con el propósito de que antes terminen la educación obligatoria y de que no laboren para sostener adultos que pudiendo trabajar vivan del trabajo de los menores.

La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de

¹⁸ *Ibid*, pág. 142

protección a la niñez. Los presupuestos que habrán de acreditar ante la autoridad administrativa de trabajo, para que se autorice el trabajo de los menores, son: que concurra la necesidad de que el menor trabaje para asegurar su propia subsistencia y que se garantice la continuidad de su educación.

En el caso de los menores trabajadores que hayan superado los catorce años de edad, la ley permite que estos puedan recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, por si mismos, sin intervención de los padres o tutor, producto de que la misma ley los dota de plena capacidad, aunque no se supone madurez de parte de aquellos, si se les protege, puesto que son ellos quienes están prestando el servicio.

A este respecto, Goldin señala: “Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, debe solicitarse la intervención de quienes los deban representar de acuerdo con la ley.”¹⁹

En Guatemala, la asesoría profesional dentro del juicio, no constituye requisito indispensable, el menor dotado de capacidad, puede comparecer a juicio sin asesoría alguna. Por otro lado, el salario debe pagarse directamente al menor trabajador, cuando se trate de aquellos que han superado los catorce años de edad, y directamente a quienes ejercen su representación, cuando sean menores de catorce años de edad.

¹⁹ **Ibid**, pág. 143

2.6.2. Ausencia de vicios del consentimiento

Al respecto Goldin señala: “El único supuesto que se contempla es que exista vicio del consentimiento por razón de dolo; el patrono puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.”²⁰

En la legislación laboral guatemalteca, es admisible, además de alegar dolo cometido por el trabajador, también en el que pueda incurrir el empleador, cuando haya simulado la celebración de un contrato de naturaleza distinta, para encubrir la naturaleza laboral o bien cuando mediante fraude, lo haya hecho suscribir un contrato de trabajo en inferiores condiciones a las establecidas en la ley.

2.6.3. Licitud en el objeto

Un caso de licitud del contrato de trabajo, lo constituye el contrato celebrado para aquellas actividades laborales que sean compatibles con el objeto del contrato, lo constituye aquel contrato que se ha celebrado pretendiendo que el trabajador se desempeñe en actividades que son incompatibles con su esfuerzo y condición física. Es decir, que la licitud o ilicitud del contrato dependerá si la actividad para la que haya

²⁰ **Ibid**, pág. 151

sido contratado el trabajador, sea compatible con su esfuerzo y condiciones físicas, además de que se le emplee en actividades que no sea prohibido por la ley, emplearle.

2.6.4. De la forma del contrato

Con respecto a este tema, Goldin señala: “No sólo se refiere este requisito al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrono será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda.”²¹

Adviértase la presunción legal que ante la inobservancia del empleador de celebrar el contrato de trabajo por escrito, establece el Artículo 30 del Código de Trabajo.

²¹ **Ibid**, pág. 155.

2.7. Requisitos de eficacia del contrato

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer lícitamente, modalidades, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrono para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo y con arreglo a los preceptos mínimos e irrenunciables previstos en las leyes de trabajo.

2.8. Prestación de servicios fuera de la república o de la residencia del trabajador

La prestación de estos servicios se debe sujetar a ciertas reglas, parte de ellas se aplican en caso de que se presten servicios a cierta distancia de la residencia habitual del trabajador, dentro de la república.

Con estas disposiciones se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico, pero en procura de proteger también la economía e integración familiar del trabajador.

2.9. Interpretación de los contratos

Al respecto Goldin señala: “Que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado, ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrono, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que

pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres.”²²

Lo dicho por Goldin, se complementa con la aplicación del *in dubio pro operario* que establece que: en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

En cuanto a la interpretación de los contratos en juicio, se estima que los tribunales del trabajo, no son tribunales de conciencia y sí de derecho, por lo tanto sí pueden valorar las pruebas en conciencia, lo cual resulta importante para valorar la prueba que se deriva de la interpretación del contrato.

2.10. Modificación de las relaciones individuales de trabajo

La sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, constituye su modificación. Esta puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: la sustitución del patrono.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo, entonces será una modificación objetiva, pero solo si se cumple con lo normado en el Artículo 20 del Código de Trabajo, para el caso guatemalteco, la modificación de las condiciones de contratación del trabajo, por debajo de los mínimos que norman las leyes de trabajo no es permitido en ningún caso.

²² **Ibid**, pág. 155,

2.11. El contrato de aprendizaje

Este tipo de contrato ya no se encuentra regulado en la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas, pues se considera que fue un instrumento de explotación del trabajador, por parte del patrono, que tenía mínimas obligaciones que cumplir.

Este contrato se define como: aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

El objeto del contrato, como elemento esencial, era la enseñanza proveída por el patrono, además del pago de una retribución y por parte del aprendiz la prestación de un servicio personal.

La retribución no está reglamentada, generalmente es inferior al salario mínimo y varía de acuerdo con el tiempo de aprendizaje. Esa remuneración podía consistir en que el patrono proporcionara al aprendiz, alimentos y vestido.

Debía señalarse en el contrato, el tiempo por el cual se proporcionaría la enseñanza.

El patrono tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 5 por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que le prestara servicios, con excepción del caso que en la empresa sólo trabajaran veinte personas de cada oficio, entonces debía admitir por oficio, por lo menos, un aprendiz, esto con el fin de

respetar el derecho de los mayores de edad de optar a un trabajo acorde a sus capacidades y conocimientos, y con ellos poder ofrecer a su familia una vida decorosa.

No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la edad de los mismos. Se les explotaba y se cometía fraude a la ley, pues se trataba, en la mayoría de los casos, de verdaderos trabajadores y no de aprendices.

Los aprendices tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa.

El patrono que despidiera injustificadamente a un aprendiz sólo tenía obligación de pagarle una indemnización de un mes y medio con base en el importe de la retribución convenida. Constituía otra forma de explotación, pues no estaba regulada la retribución del aprendiz, que era ínfima, ni las indemnizaciones.

Se trataba de verdaderas relaciones de trabajo disfrazadas de contratos de aprendizaje.

En el derecho del trabajo guatemalteco, este contrato si se encuentra aún en vigencia y se utiliza normalmente para encubrir relaciones típicas laborales, por supuestos contratos de aprendizaje. La explotación que se produce por medio de estos contratos es la misma que ocurrió en otros países latinoamericanos y busca fundamentalmente además de negar el carácter de contrato laboral a tiempo indefinido, abaratar los costos de producción, mediante la contratación de mano de obra abundante y basta, pues la mayoría de aprendices son menores de edad.

2.12. El llamado contrato a prueba

A lo largo de la historia del derecho del trabajo, el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de grave polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa.

El Código de Trabajo guatemalteco, solo regula lo que se conoce como el período de prueba, cuyo propósito es dejar a las partes en libertad de terminar la relación o contrato de trabajo, cuando así lo deseen dentro del período de prueba, sin incurrir en responsabilidad alguna. Este período se extiende en el servicio privado por dos meses, mientras que en el servicio público se extiende hasta seis meses.

La primera hipótesis del llamado contrato a prueba se deduce de una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, cuando el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, haya engañado al patrono con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. El período de prueba comienza, en esa hipótesis, al iniciarse la prestación del trabajo y comprende treinta días, dentro de los cuales el patrono puede rescindir la relación laboral.

Se trata en realidad de un contrato definitivo, pero por disposición de la ley se considera sometido en forma temporal a una condición resolutoria.

Igual período de prueba se observó con anterioridad en Latinoamérica, y se deduce de lo dispuesto en relación a los trabajadores domésticos, a los cuales se les

podía rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización correspondiente.

En legislaciones laborales contemporáneas, se regula cómo deben cubrirse las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, si el patrono cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior; para el caso de que no lo haya hecho, dispone que se aplicará el escalafón ciego; la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia. Asimismo, establece que la aptitud del trabajador y la forma de otorgarse los ascensos se determinarán en los contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en la ley.

Como puede observarse, la tendencia es a reducir cada vez el período de prueba, pues cuanto más largo sea, más se convierte en un arma contra la propia estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO III

3. La transacción producto de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral

3.1. Definición

La transacción es un instituto de antigua data en la historia del derecho, pues estaba presente en la vida civil de los griegos y romanos. Estos últimos empleaban los términos *transactio*, *transactionis*, cuyo significado en castellano sería pacto o acuerdo. También derivado de este sustantivo se encontraba el verbo *transigere*, que significaba transigir, y en un sentido amplio, terminar, concluir.

La conciliación reconoce antecedentes previos a la Revolución Francesa. El edicto del cinco de octubre de 1715 de Ginebra instituía varias reglas sobre la conciliación, y había en varias ciudades europeas magistrados especiales dedicados a las tareas de avenimiento de las partes. La Revolución Francesa instituyó la conciliación como regla obligatoria de los tribunales, elementos de esa concepción eran el juez de paz lego y el *preliminaire de conciliation*. La tentativa de conciliación se consideraba casi como de orden público.

Dentro de nuestra legislación procesal la transacción y la conciliación constituyen mecanismos que permiten acreditar ante el juez, que la controversia ha terminado. Con ello buscan la conclusión del proceso y evitarse de esa forma mayores trámites. También es el fin necesario para alcanzar una mayor comprensión entre las partes

contendientes, pues la idea es arribar a acuerdos que satisfagan plenamente las pretensiones de ambas.

3.2. Naturaleza jurídica de la transacción

La transacción es un acto jurídico bilateral, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas. Las transacciones hechas en el curso de los litigios no son válidas sino presentándolas al juez de la causa, firmadas por los interesados, y ajustadas a la ley.

Evidentemente, la transacción exige que el acuerdo a que se arribe debe partir de un presupuesto de conflicto, de duda al cual las partes ponen fin haciéndose concesiones recíprocas e instrumentándolas mediante un acuerdo. A la transacción le son aplicables todas aquellas disposiciones relativas a la capacidad, objeto, modo, forma, prueba y nulidad de los contratos, es decir, toda la normativa de los contratos, salvo las excepciones y modificaciones específicas de la transacción.

Al respecto, Herrera señala: “Se puede afirmar que la transacción es una especie dentro del género de los contratos con cierta especificidad que la ley le acuerda, como la existencia de un estado de conflicto o de duda, que insta a las partes a negociar y asiste en pos de solucionarlo.

Pero el legislador, al legislar sobre la transacción, ha establecido ciertos parámetros de los cuales las partes no pueden escapar, es decir, que el objeto de la transacción no comprende situaciones jurídicas vinculadas a cuestiones de estado de

familia, patria potestad, validez o nulidad de matrimonio, en este caso cuando la transacción sea en contra de la validez del matrimonio.”²³

3.3. Transacción y conciliación

Tanto la transacción como la conciliación conforman dos institutos que constituyen modos anormales de terminación del proceso.

La doctrina ha intentado buscar y encontrar diferencias entre la transacción y la conciliación. Así, se ha dicho que la transacción sólo cabe en materia de intereses pecuniarios, mientras que la conciliación puede comprender otro género de pretensiones jurídicas. Por otro lado, se ha sostenido que en la conciliación no es necesario que se renuncie a un derecho subjetivo, mientras que la transacción requiere que las partes sacrifiquen parte del derecho que les corresponde. También, que la conciliación es un acto celebrado ante el tribunal que conoce del proceso, caracterizado por la función activa que el órgano jurisdiccional adopta al proponer fórmulas conciliatorias.

Herrera, señala: “La diferencia fundamental que existe entre la conciliación y la transacción reside en la circunstancia de que mientras esta última solo cabe en materia de intereses pecuniarios, la conciliación puede comprender otro género de prestaciones jurídicas que podrían ser, por ejemplo, las referentes a la residencia de los cónyuges durante el juicio de divorcio o la tenencia de los hijos.”²⁴

23 Herrera. **Op. Cit**, pág. 204.

24 **Ibid**, pág. 206.

Por su parte, Palacio señala: “Si cabe hablar de la conciliación como un acto autónomo de conclusión del proceso sólo puede serlo, como principio general, en el sentido de que supone la iniciativa y la intervención del juez en la celebración del acto, sin perjuicio de que en el primer aspecto sean las partes, o una de ellas, quienes sugieran a aquel la conveniencia de la respectiva convocatoria. En lo que concierne a su contenido, la conciliación es susceptible de participar, eventualmente, de las características correspondientes a los restantes actos de conclusión procesal, pues mediante ella las partes pueden concretar un desistimiento, un allanamiento, o una transacción, o bien, un acto complejo que presente, al mismo tiempo notas propias de aquellos actos.”²⁵

No obstante lo anotado por aquellos autores, es de estimarse que la doctrina no ha logrado enunciar un concepto inequívoco acerca de la conciliación como acto anormal autónomo de conclusión procesal.

El vocablo conciliar proviene del latín conciliare, que significa reunir, componer y ajustar los ánimos en diferencia, los cuales estaban opuestos entre sí. En definitiva, avenir las voluntades o poner a los contendientes de acuerdo, puede advertirse que es algo análogo a la transacción.

Se puede tratar de un acuerdo sobre cuestiones derivadas del derecho de familia, y aún así, aparecer como una transacción. Tampoco resulta válida como criterio de diferenciación la necesidad de renuncia o no a un derecho subjetivo. De manera que

²⁵ Palacio, Lino. **La transacción en el derecho de trabajo**, pág. 88

si se trata de un litigio en el que se discuten intereses pecuniarios, se concluiría que el juez no podría disponer la comparecencia o bien, si cita a las partes a la conciliación y logra arreglarlas, entonces el acuerdo sería una transacción porque se trató sobre intereses pecuniarios.

3.4. La conciliación en el derecho del trabajo guatemalteco

En el ámbito del derecho del trabajo, se encuentran dos clases de conciliación, la de carácter extrajudicial y la de carácter judicial. La primera de ellas, es la que se realiza fuera del juicio y es casi siempre la que tiene lugar ante los oficios de los inspectores de trabajo; mientras que la segunda es la que se realiza exclusivamente ante el juez dentro del trámite del proceso. Encontramos que su aplicación se produce tanto en la vía procesal individual como en la vía procesal colectiva en donde existen etapas procesales en las que obligadamente debe promoverse la conciliación.

Conveniente resulta analizar ambos tipos de conciliación, para concluir con un análisis que permita establecer cual de las dos es más efectiva en la práctica laboral.

3.4.1. La conciliación extrajudicial

La conciliación extrajudicial en el ámbito del derecho del trabajo guatemalteco poco a poco está logrando su desarrollo, al extremo que se está tratando de reemplazar las figuras de los sindicatos por asociaciones solidaristas ya que éstas pretenden ser más flexibles en los conflictos de los patronos con los trabajadores y lograr con sentido común mejores beneficios par ambas partes; evitando así posiciones radicales que obstaculicen acuerdos de beneficio común e impidan causar

daño a los involucrados; sobretodo, en ésta época en que se está llegando a la globalización. Por lo cual es necesario que el patrono dé las prestaciones más justas a sus trabajadores y que estén a la medida de sus posibilidades económicas; por otro lado es indiscutible que los trabajadores deben rendir al máximo en sus labores y lograr con ello que las empresas ofrezcan excelentes productos y servicios. Con esto, las empresas estarán en posición ventajosa y evitarán ser absorbidas por compañías competitivas que se encuentren en una mejor disposición gerencial, como ocurría anteriormente. Si observamos hacia el pasado, veremos que el obstáculo más grande que enfrentaba la conciliación, era la cultura de conflicto y confrontación que a lo largo de la historia ha caracterizado la relación de trabajo, especialmente cuando las posiciones se radicalizaron mucho entre la mayoría de empleadores y trabajadores, con motivo del conflicto armado acaecido tristemente en Guatemala desde los años sesenta. Los trabajadores y los patronos asumieron una posición de confrontación que dio como consecuencia que se tomaran posiciones y estrategias que no beneficiaban ni a la empresa ni al trabajador, sino todo lo contrario, afectaba profundamente la relación laboral y por ende la eficiencia y efectividad productiva. Esto ocurría debido a que era la ideología de patronos y de trabajadores la que se estaba defendiendo, la cual sea dicho de paso, era totalmente contraria una a la otra. La cultura de conflicto en Guatemala, como se indicó, ha sido tal que trabajadores y empleadores, por sus posiciones radicales, no intentaban dialogar, lo que significaba que no existía un ambiente de confianza y sinceridad, necesario e indispensable, es decir, primero debe lograrse que ambas partes de la relación laboral decidan reunirse, luego que inicien un dialogo constructivo y no de confrontación. Solo después de

esto, puede pensarse en que la conciliación puede tener éxito en el ambiente extrajudicial, lo cual ya en los últimos años ha ocurrido, aunque, viéndolo serenamente aun no ha logrado tener un éxito total, prueba de ello es que ni aun la conciliación judicial que se impone a las partes como etapa procesal obligatoria, se ha traducido en efectiva y hasta hoy son contados los casos en que se ha resuelto un conflicto de ésta forma. Pero con los pasos que hasta hoy se han dado puede vislumbrarse el inicio de una conciliación que beneficie a las dos partes.

Anteriormente, en Guatemala, probablemente por las posiciones radicales de los patronos y de los trabajadores, era poca la importancia que se le daba a la conciliación a pesar de que ésta se encuentra contemplada en los Artículos 49 y 50 de la Ley de Arbitraje, artículos en los cuales se establece generalmente la conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos en la vía extrajudicial. No está demás indicar que el Artículo 278 del Código de Trabajo establece también con carácter extrajudicial la conciliación que se da ante los inspectores de trabajo, misma que es la que con más frecuencia se emplea y la cual poco a poco se ha estado utilizando en Guatemala, sobre todo si se toma en consideración que los acuerdos aprobados por la Inspección General de Trabajo, revisten el carácter de título ejecutivo, lo cual proporciona una ventaja en el caso de que éstos se incumplan, puesto que puede entablarse el juicio correspondiente a efecto de lograr su ejecución. Más es de observar que quizá el mayor obstáculo que se presentaba anteriormente era la falta de coercitividad de los citatorios de la Inspección General de Trabajo a las juntas conciliatorias, pues en la mayoría de los casos el empleador no comparecía a las mismas. No obstante, esta situación varió con la acertada reforma por adición al

Artículo 281 del Código de Trabajo, cuya vigencia dio inicio el uno de julio del año 2001, por la cual ahora se reviste de coercibilidad a los citatorios que los inspectores de trabajo hagan a las partes, con el objeto de que comparezcan a las juntas conciliatorias, cuyo propósito sea terminar un conflicto, pues se ha establecido que la inasistencia a una de esas citaciones constituye violación a las leyes de trabajo, y como tal debe sancionarse con la imposición de una multa que va desde dos hasta nueve salarios mínimos mensuales, por actividades no agrícolas, para el patrono que no comparezca a la citación en referencia y si se trata de trabajadores la multa se contempla entre 10 y 20 salarios mínimos diarios para actividades no agrícolas. He aquí una muestra de la equidad en el derecho de trabajo, la sanción varía de acuerdo a la posición económica de la parte.

3.4.2. La conciliación judicial

La conciliación judicial es una institución que deriva del principio conciliador establecido en el sexto considerando del Código de Trabajo, que reviste el trámite del proceso, tanto en la rama procesal individual como en la rama procesal colectiva del trabajo, por esa razón se establece la conciliación como etapa procesal del trámite del juicio, y eso impone al juez de trabajo la obligación de intentar avenir a las partes dentro de aquella etapa, confiriéndole la ley la facultad de volver a intentarlo si lo estima conveniente en cualquier otra etapa del juicio, hasta antes de que dicte la sentencia. Sin embargo, a lo ya relacionado, la conciliación judicial, ha tenido hasta la fecha un éxito muy relativo, pues a pesar de que crea certeza jurídica por la aprobación que el juez da a los acuerdos a los que las partes hayan arribado, la

práctica demuestra que la fase procesal de la conciliación se ha convertido en una parte del proceso que se diligencia brevemente y sólo porque sí, pues generalmente el patrono va con la predisposición a no conciliar, de lo que deriva que ni siquiera se discuta la posibilidad de un acuerdo, agravándose este escenario en los conflictos laborales en donde el Estado funge como empleador, pues sus representantes siempre argumentan no estar facultados para conciliar.

3.5. Oportunidad procesal para la conciliación

En el proceso individual del trabajo, la conciliación tiene lugar dentro del juicio ordinario laboral, específicamente dentro de la primera audiencia a juicio oral, después de que se ha contestado la demanda o la reconvención según el caso, cuando el juez de Trabajo y Previsión Social conociendo ya los argumentos de ambas partes, puede proponer formulas ecuanímenes de arreglo. Si se arriba a algún acuerdo, se suscribe un convenio que termina el juicio, el cual revestirá carácter de título ejecutivo; y si no hay acuerdo el juicio continuará su trámite normal. Esta conciliación se norma en el Artículo 340 del Código de Trabajo.

En el proceso colectivo del trabajo, la conciliación tiene lugar durante los primeros 15 días del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social que se promueve con la intención de llegar a la huelga. Durante ese período de tiempo el Tribunal de Conciliación, presidido por el juez de Trabajo y Previsión Social e integrado por dos vocales conciliadores como jueces letrados, convocará a dos audiencias como máximo; dos horas antes de la señalada para la comparecencia, escuchará en forma separada a ambas partes, y posteriormente las reunirá para

presentarles fórmulas de arreglo. De arribarse por las partes a un acuerdo, el trámite del conflicto concluirá con la suscripción de un convenio de cumplimiento obligatorio, cuyo carácter será de título ejecutivo, y si por el contrario concluye el período de esta fase procesal sin que las partes arriben a algún acuerdo, el Tribunal de Conciliación dictará lo que se conoce como pliego de recomendaciones el cual contendrá las recomendaciones que estima convenientes para la resolución del conflicto, estas recomendaciones pueden libremente ser aceptadas o no por las partes, posteriormente a esto el trámite del conflicto proseguirá hasta llegar a la huelga. Esta conciliación se norma en los Artículos del 377 al 396 del Código de Trabajo. El Artículo 382 del citado código establece que el Tribunal de Conciliación se formará de conformidad con lo establecido en el Artículo 294 del cuerpo legal enunciado, el cual preceptúa que habrá se integra con representantes de los trabajadores así como representantes de los patronos. Este es un ejemplo del carácter conciliador que debe prevalecer en el derecho de trabajo.

3.6. Ventajas de la conciliación judicial

Son ventajas de la conciliación judicial, las siguientes:

- a. Constituye un procedimiento que garantiza la presencia obligada de las partes, pues la incomparecencia de éstas conlleva para las mismas, consecuencias gravosas como la declaratoria de rebeldía;
- b. Constituye un procedimiento en donde la presencia del juez influye para el arribo a cualquier acuerdo;

- c. Constituye un procedimiento de certeza jurídica, pues todos los acuerdos a los que se arriben por ser aprobados por el juez pasan a tener carácter de títulos ejecutivos, al ser ejecutables ante el mismo juez que los aprobó;
- d. Constituye un procedimiento que no solo permite poner fin al trámite del juicio sin tener que desarrollar todas sus etapas, sino además crea paz en la empresa y permite al trabajador, como afectado, obtener el pago prontamente de las prestaciones que demanda.

3.7. Alcances de la conciliación

Mucho se ha dicho del alcance de la conciliación, sin embargo, para determinar éste, hay que tomar en cuenta que aunque la conciliación se presente como un mecanismo que busca el avenimiento de las partes, para con ello terminar el trámite del proceso, esto en ningún caso puede implicar que la conciliación se convierta también en el procedimiento para hacer renunciable derechos del trabajador cuya naturaleza son por ley irrenunciables. Y es que esto se origina porque muchos teóricos afirman que el verdadero alcance de la conciliación radica en concesiones recíprocas que las partes deben hacerse, porque de lo contrario no puede hablarse de una verdadera conciliación. Esto es parcialmente cierto, en relación a que la conciliación si origina una concesión mutua, pero no en cuanto a que esa concesión mutua pueda implicar que se renuncie dentro de ella a prestaciones cuya naturaleza es irrenunciable.

Derivado de lo anterior, debe entenderse entonces que el alcance de la conciliación radica en el perdón del ofendido que se expresa por medio del desistimiento al trámite de la demanda a cambio de que el demandado satisfaga las pretensiones del actor, que de ser económicas deberán satisfacerse en la forma y monto normadas en la ley; y sí son de otra naturaleza y consisten en pretensiones de hacer, estas deberán satisfacerse con la realización efectiva de la pretensión. De tal cuenta, sí se produce una negociación o función de penduleo en el marco de la conciliación está podrá generarse sólo y en cuanto a negociar que se reduzcan pretensiones que se están exigiendo por encima de lo que manda la ley, o por ejemplo: cuando el trabajador pretende cobrar lo que ya se le pagó. En estos casos sí será legítimo que se concilie, reduciendo el reclamo en cuanto a cobrar el excedente o a no cobrar lo que ya se pagó, lo que en ningún caso implicaría renunciabilidad de derechos.

En conclusión puede afirmarse que el alcance de la conciliación trasciende hasta la terminación del proceso sin que este deba llegar a sentencia, mediante el acuerdo que deberán suscribir las partes, el que no podrá contener renunciaciones a prestaciones de naturaleza irrenunciable como base de aquel acuerdo. Puesto que con ello se atentaría contra la naturaleza propia del derecho de trabajo, que es la protección de estos derechos mediante la irrenunciabilidad a los mismos, aún cuando el trabajador quiera hacerlo.

3.8. Límites de la conciliación

Como ya se relacionó, el límite de la conciliación se encuentra determinado por la imposibilidad legal de que las partes puedan conciliar sobre la base de renunciar a prestaciones cuya naturaleza es irrenunciable. Este límite se desprende de la legislación laboral, la que estipula que ninguna prestación tiene el carácter de renunciable, y por ello, no pueden utilizarse como la base de una conciliación en la que el aspecto fundamental de ésta es renunciar a algunas prestaciones de las reclamadas para obtener el pago de otras. Distinto sería aquel caso en el que dentro de un juicio ordinario laboral se demande entre otras cosas, el pago de tiempo extraordinario y la prueba aportada por el trabajador para demostrar la existencia de todo el tiempo en ese concepto reclamado, fuera insuficiente. En tal situación y tomando en consideración que no se encuentra plenamente probado el reclamo del trabajador y que eso puede generar que se declare la improcedencia del reclamo, sí puede admitirse que se negocie, producto del acto de la conciliación, la posibilidad de reducir la pretensión para aceptar un pago menor al demandado, lo cual no vulneraría la garantía de irrenunciabilidad, más aún si se toma en cuenta que la carga de la prueba en relación al tiempo extraordinario corresponde al trabajador y que en el caso del ejemplo la ofrecida por éste no resulta contundente.

Otro ejemplo en el que aplica la conciliación en el ámbito laboral lo podemos observar en las ventajas económicas, institución regulada en el Artículo 90 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: "...Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la

prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento total del salario devengado.” Las ventajas económicas suponen una institución un poco controversial dado lo escueto que se encuentra regulado en nuestra Legislación, sin embargo, el artículo en particular mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como un suplemento del pago del salario en especie, es decir, no se especifica cuáles beneficios se comprenden dentro de la institución, con esto se presenta la problemática que puede tener un trabajador de probar dentro de un juicio laboral la existencia de ventajas económicas; o confusión con respecto a prestaciones que otorga un patrono por efecto del cumplimiento de alguna condición del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Es obligación del trabajador probar en juicio fehacientemente que el patrono le otorgaba dichas ventajas económicas, ya que de no hacerlo, esto redundará en consecuencias negativas para el empleado, puesto que lógicamente disminuye el valor de las prestaciones que demanda y que tienen carácter de irrenunciables, ya que la cantidad ha tomarse en cuenta para la indemnización deberá variarse.

3.9. Nulidad de la conciliación

Comúnmente, en la Inspección General de Trabajo y en los mismos Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se aprueban convenios originados en la conciliación en los que se reduce o se renuncia a prestaciones cuya naturaleza es irrenunciable, esto resulta además de ilegal, desnaturalizante del verdadero espíritu de la conciliación. Ahora bien, lo más preocupante, es que a esos convenios se les da plena validez y

eficacia jurídica y se tiene la creencia equivocada de que con la aprobación del inspector o del juez, según el caso, se legaliza, lo cual no es cierto, porque siendo documentos que tienen por objeto consignar la renuncia del trabajador a derechos irrenunciables, estos no nacen a la vida jurídica y por consiguiente son nulos de pleno derecho, así lo disponen los Artículo 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo que literalmente dicen:

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

Código de Trabajo: “Artículo 12. 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 Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y de

previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

De lo anterior se puede concluir en que es nula la conciliación que se haya fundado en la renuncia a prestaciones cuya naturaleza es irrenunciable y que siendo el efecto de la nulidad de la conciliación, impedir que el convenio suscrito con motivo de ella nazca a la vida jurídica, se habilita entonces el derecho del trabajador afectado para reclamar nuevamente ante los órganos competentes, en vista de que el derecho ha permanecido vigente al no haber tenido existencia jurídica el convenio que derivado de la conciliación se había suscrito.

CAPÍTULO IV

4. Nulidad de los convenios o transacciones suscritos con motivo de la conciliación en el trámite del juicio ordinario laboral

4.1. Origen de la nulidad

Como ya se indicó en otro apartado de este trabajo de tesis, la nulidad de la conciliación o de transacción que se da en el trámite del juicio ordinario laboral, se origina en que ambas se utilizan con la connotación equivocada de que implican concesiones mutuas entre las partes de la relación procesal y de que en esas concesiones puede incluirse la renuncia a algunas de ellas sin sopesar que éstas son irrenunciables para el trabajador. De tal cuenta entonces, que la nulidad, tanto de la conciliación como de la transacción, se origina en la conversión que de ella se intenta hacer, para transformarlas en instrumentos contentivos de acuerdos de renuncia a derechos de naturaleza irrenunciable.

De lo anterior, también se genera la contradicción jurídica que se da entre la negociación derivada de la conciliación y la transacción y la irrenunciabilidad, pues la existencia de aquellas en ningún caso puede suponer la restricción de la garantía de irrenunciabilidad, más si se toma en cuenta que ésta última es uno de los pilares fundamentales sobre los que gira el andamiaje de todo nuestro derecho del trabajo.

4.2. La nulidad ex nunc

Esta nulidad es la que trasciende sus efectos a la existencia del convenio o acuerdo en el que se haya plasmado la conciliación o transacción respectivamente.

De allí que, todos aquellos convenios o acuerdos suscritos con motivo de estas instituciones que impliquen la renuncia a derechos irrenunciables no nacen a la vida jurídica, y por ello no provocan efecto legal alguno y conservan vigente el derecho del trabajador para presentar nuevo reclamo ante el mismo órgano que conoció del primero o ante otro distinto, mismo reclamo que se encontraría en tiempo, pues la sola promoción del proceso dentro del cual se produjo el acuerdo nulo interrumpió la prescripción y hace que la presentación de un nuevo reclamo por parte del trabajador se encuentre en ley.

Como puede advertirse de lo relacionado, el acuerdo que resulta de una conciliación o transacción en la que se ha contravenido o menoscabado la garantía de irrenunciabilidad de los derechos laborales, no nace a la vida jurídica y al invocar su nulidad, esta hace inexistente todo lo concretado en el mismo, lo que implica que el trabajador ha sido nuevamente habilitado para promover su reclamo ante los órganos competentes, es decir, que el derecho subsiste aún habiendo sido nulo el convenio o el acuerdo surgido de la conciliación o transacción; por lo tanto la nulidad en el caso que nos ocupa no hace desaparecer el derecho, sino únicamente lo convenido en menoscabo de los derechos irrenunciables del trabajador.

4.3. Propuesta de reforma al Artículo 340 del Código de Trabajo

Aunque la disposición en que se regula lo relativo a la conciliación, es clara y permite advertir que no pueden suscribirse convenios con motivo de aquella o de la transacción, sobre la base de consignarse renunciaciones a derechos irrenunciables, se estima pertinente sugerir que se reforme la redacción actual de la norma, adicionando

cuatro párrafos; de los cuales uno se dirija a prohibir la aprobación de aquellos convenios; y otro a contener dentro del mismo Artículo relacionado a la transacción y a la única forma en que ésta puede admitirse válidamente dentro del proceso ordinario laboral, como una forma anormal para buscar su terminación.

Se propone la siguiente redacción:

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

Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Adicionar:

Queda prohibido al juez aprobar aquellos convenios o acuerdos producto del acto de conciliación en el que haya existido la renuncia a derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

Igual prohibición regirá para los convenios extrajudiciales que deban ser aprobados por los inspectores de trabajo en el ámbito administrativo.

Estas prohibiciones también regirán para las transacciones que se celebren dentro del juicio derivadas del acto de la conciliación o que se pretendan acreditar con motivo de solicitar el archivo o el desistimiento del proceso.

Incorre en responsabilidad el juzgador que omita hacer el razonamiento respectivo, en relación a la naturaleza de las pretensiones que se encuentren siendo sujetas a los acuerdos antes relacionados.

(Último párrafo del Artículo 340 como actualmente está regulado):

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

CONCLUSIONES

1. El verdadero alcance de la conciliación se traduce en el convenio adoptado por las partes en el trámite del juicio, en el que si bien es cierto pueden haber concesiones mutuas, no puede contener acuerdos que impliquen la renuncia a derechos irrenunciables.
2. La transacción extrajudicial que se haya celebrado sobre la base de renuncia a derechos irrenunciables, es nula de pleno derecho.
3. Ante los inspectores de trabajo, se realizan diariamente acuerdos, por parte de empleadores y trabajadores, que revisten el carácter de título ejecutivo. Por ello éstos no pueden permitir que tales acuerdos contengan renuncia a derechos que por ley son irrenunciables.
4. Cuando la base de los convenios conciliatorios o transaccionales, que derivan de la negociación, ha sido la concesión mediante renuncia a derechos que son irrenunciables de acuerdo a la Constitución Política de la República y las leyes de trabajo, se evidencia la contradicción al principio de irrenunciabilidad que rige los derechos laborales; lo que debe corregirse mediante la prohibición expresa para los jueces de Trabajo y Previsión Social y para los inspectores de trabajo, de aprobar éstos convenios.

RECOMENDACIONES

1. El juez de Trabajo y Previsión Social, debe ser cuidadoso al analizar el acuerdo al que arriben las partes, ya que no obstante, al conciliar se evita a las partes el litigio, no debe accederse a que el trabajador renuncia a los derechos que por ley le son irrenunciables.
2. Cuando se presenta al juez de Trabajo y Previsión Social, la transacción celebrada extrajudicialmente, bajo ningún concepto debe aprobarla, si ésta contradice el principio de irrenunciabilidad.
3. Los inspectores de trabajo, deben revisar cada punto del acuerdo al que lleguen trabajador y empleador, en la junta de conciliación, que ante ellos se lleva a cabo, rechazándolos cuando éstos contengan la renuncia a derechos irrenunciables.
4. Reformar el Artículo 340 del Código de Trabajo, mediante la adición de normas que contengan la prohibición para el juez de Trabajo y Previsión Social, de aprobar la conciliación o la transacción, que se funden en acuerdos en los que se advierte la renuncia a prestaciones laborales que tienen naturaleza de irrenunciables. Igual prohibición para los inspectores de trabajo, para los acuerdos, que ante ellos, se lleven a cabo por empleadores y trabajadores, si estos violan el principio de irrenunciabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

DE BUEN, Néstor. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **El estudio del derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1986.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GOLDIN, Adrián. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

HERRERA, Roberto. **La institución de la conciliación**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastas, 1994.

PALACIO, Lino. **La transacción en el derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Errepar, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **Los principios del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.

Legislación:

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

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