

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

**LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE
VULNERAN LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS
TRABAJADORES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM

GUATEMALA, ABRIL DE 2010

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

**LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE VULNERAN LOS
DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL
PROCESO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

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

MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE**

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2010

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

Decano: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Vocal I: Lic. César Landelino Franco López
Vocal II: Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
Vocal V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Rafael Morales Solares
Vocal: Carlos de León Velasco
Secretario: Enexton Emigdio Gómez Meléndez

Segunda fase:

Presidente: Edwin Leonel Bautista Morales
Vocal: Marco Tulio Escobar Herrera
Secretario: Pedro José Luís Marroquín

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 y del Examen General Público).

LIC. LEONEL BATRES GALVEZ

ABOGADO Y NOTARIO

Tels. 50601510, 56960866.

15 Avenida 15-16 tercer nivel, Zona 1
Ciudad de Guatemala.



Guatemala, febrero 20 de 2009

Licenciado

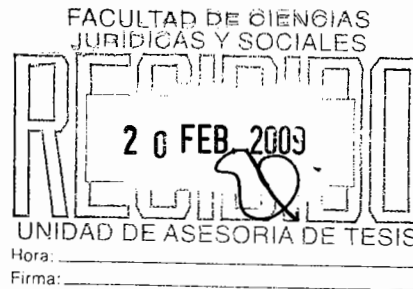
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Respetable Licenciado:

En atención a la providencia de asesor de tesis, emitido por su despacho oportunamente, en el que se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller **MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM**, y oportunamente a proceder a emitir el dictamen correspondiente. Habiendo cumplido con asesorar el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN

- a) El trabajo de tesis se intitula **“LA TRANSACCION, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE VULNERAN LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL”**.
- b) El tema que investigó el bachiller **MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM**, es un tema de suma importancia e innovador en la materia del Derecho Laboral.
- c) La bibliografía y leyes examinadas son las adecuadas para el profundo estudio jurídico y doctrinario del tema investigado y la metodología de derecho comparado y científico redundan en darle un valor de obra de consulta.


LEONEL BATRES GALVEZ
Abogado y Notario

LIC. LEONEL BATRES GALVEZ

ABOGADO Y NOTARIO

Tels. 50601510, 56960866.

15 Avenida 15-16 tercer nivel, Zona 1
Ciudad de Guatemala.

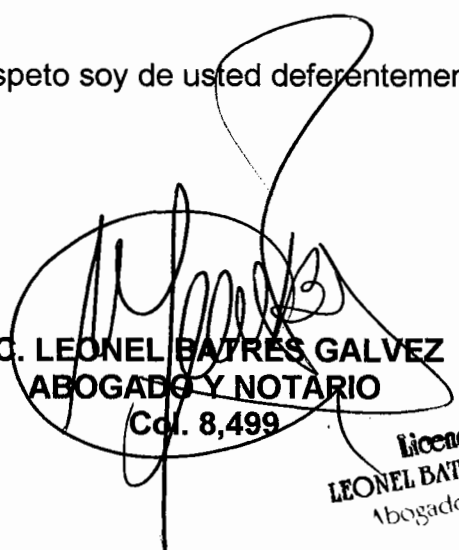


- d) Durante el tiempo empleado en la asesoría de la presente investigación de manera conjunta analizamos los diferentes aspectos y procedimientos a puntualizar, en la cual ambos estuvimos de acuerdo.
- e) Del análisis practicado sobre el trabajo anteriormente relacionado concluyo informando a usted que procedí a **ASESORAR** el trabajo encomendado, por lo que me permito:

OPINAR

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, cumple con los requerimientos científicos y técnicos que se establecen de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliográfica utilizadas, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público. En virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, con el objeto de que continúe el tramite correspondiente.

Con las muestras de mi respeto soy de usted deferentemente servidor.


LIC. LEONEL BATRES GALVEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Ccl. 8,499

Licenciado
LEONEL BATRES GALVEZ
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de marzo de dos mil nueve.

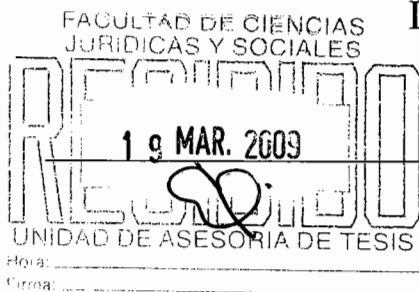
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ALY EZEQUIEL FUENTES TOC. para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM. Intitulado: "LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE VULNERAN LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL".

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


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/slth



Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario
Colegiado 4013



Guatemala, 19 de marzo de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario

Estimado Licenciado:

En cumplimiento a la resolución emitida por esa Unidad de Tesis, en donde se me nombra como Revisor de Tesis del Bachiller Manuel Alberto Súc Tilóm, intitulada **“LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE VULNERAN LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL”**, procedí a revisarla y manifiesto lo siguiente:

El contenido del trabajo de investigación en materia laboral es de carácter realista y consuetudinario, y su importancia estriba en que se dan en el quehacer diario de las relaciones obrero-patronales, tanto judiciales como extrajudiciales, y su contribución es que tiende a demostrarlas para tomar medidas atinentes a evitar la vulneración de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

El trabajo desarrollado por el Bachiller **MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM**, llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal tema, utilizándose los métodos científico, deductivo, inductivo, analítico, sintético y la utilización de la metodología y las técnicas de investigación documental están acorde al mismo, que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada, cumpliéndose las recomendaciones sugeridas y que las conclusiones y recomendaciones llenan su contenido, sí como la bibliografía utilizada.

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario
Colegiado 4013



Así mismo es de hacer notar que el trabajo de tesis presentado, aborda un tema de especial importancia, como lo es, lo relativo a la protección de los derechos mínimos de los trabajadores, en las relaciones obrero-patronales.

Por tal motivo considero que el trabajo en referencia llena los requisitos exigidos por la normativa de elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en el Artículo 32, estimando que el mismo puede ser aprobado, por lo que emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Respetuosamente,

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario
Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario
Colegiado 4013



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM, Titulado LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO Y LOS CONVENIOS QUE VULNERAN LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que guía mi camino y que nunca me abandona en la adversidad. Mercedor de toda honra, porque de Él, para Él, y por Él son todas las cosas, a Él sea la gloria, fuente inagotable de conocimiento y sabiduría.

A MIS PADRES:

Salvador Suc (que Dios lo tenga en su gloria) y Rubidia Tilom, por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida en la realización de mis metas, siendo esta una de ellas.

A MIS HERMANOS (A):

Gustavo, Salvador, Maritza, gracias por su cariño.

A MIS AMIGOS:

Que me acompañaron en las largas horas de preparación académica y que hicieron grato el camino de aprendizaje gracias por compartir sus conocimientos, especialmente a: Yeison Carrera, Wilber Navarro, Otto Montero, Rodolfo Quiñonez, Rubén Arriola, José Soto, Emili Cacoj, Fernando de León, Marvin Figueroa.

A LOS LICENCIADOS:

Aly fuentes, Luis Guzmán, Silvia Lorena Campos, Carlos Castro Monroy, Leonel Batres, Landelino Franco López, Willian Monroy, Luis Cruz, un agradecimiento muy especial por todo el apoyo recibido a lo largo de mi preparación académica, deseándoles que Dios bendiga su vida y profesión. Por su noble gesto de apoyo intelectual en mi preparación y culminación de mi carrera.

A LA FAMILIA FUENTES GARCIA :

Agradecimiento muy especial, por su apoyo y consejos en los momentos indicados.

A MI ESPOSA :

Trilly Basilia de León Palacios. Por ser una persona maravillosa que Dios puso en mi camino para ser el complemento de mi vida.



A LA UNIVERSIDAD DE SAN DE GUATEMALA:

Glorioso centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de los mejores profesionales del país, y a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales** que hoy me honra con tan preciado galardón a quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.

A USTED:

Por su presencia.

ÍNDICE



Introducción..... i

CAPÍTULO I

1.	La transacción, el desistimiento la conciliación y los convenios	1
1.1	Antecedentes históricos de la transacción.....	1
1.2	Generalidades y naturaleza jurídica.....	2
1.3	Conceptos y elementos.....	6
1.4	Características.....	7
1.5	Elementos de la transacción.....	9
1.6	Clases de transacción.....	11
1.7	Efectos de la transacción.....	14
1.8.	Las transacción dentro de la legislación guatemalteca.....	16
1.9	Las transacción dentro del proceso ordinario laboral.....	19
1.10	Antecedentes históricos del desistimiento.....	21
1.11	Naturaleza jurídica del desistimiento.....	21
1.12	Concepto.....	22
1.13	Importancia del desistimiento.....	24
1.14	Formas del desistimiento.....	26

CAPÍTULO II

2	Principios del derecho laboral que limitan la autonomía de la voluntad dentro de un contrato de transacción.....	29
2.1	La autonomía de la voluntad.....	30
2.2	Principios laborales que afectan la autonomía de la voluntad al momento de celebrar un contrato de transacción.....	40



CAPÍTULO III

3.	Prestaciones económicas consideradas irrenunciables dentro del derecho laboral.....	53
3.1	Concepto de prestación.....	53
3.2	Prestaciones económicas reguladas por el derecho laboral guatemalteco como irrenunciables.....	54
3.3	Formas de pactar el salario.....	60
3.4	Medidas de protección del salario.....	62
3.5	Las medidas protectoras del salario, contenidas en la legislación laboral son las siguientes.....	63
3.6	Aguinaldo.....	67
3.7	Vacaciones no gozadas.....	67
3.8	Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	69
3.9	Bonificación incentivo.....	70
3.10	Indemnización.....	71

CAPÍTULO IV

4.	La conciliación judicial y los convenios celebrados dentro de un proceso laboral.....	73
4.1	Antecedentes históricos.....	73
4.2	Consideraciones.....	74
4.3	Naturaleza jurídica.....	75
4.4	Concepto.....	78
4.5	Clases de conciliación.....	80
4.6	La conciliación dentro del proceso ordinario laboral.....	85
4.7	La conciliación y sus diferencias con la transacción.....	88



4.8	Conciliación frente a los derechos irrenunciables en el derecho guatemalteco.....	90
4.9	La no validez de la transacción y de la conciliación celebradas en juicio al momento de violar las normas constitucionales y laborales.....	94

CAPÍTULO V

5	Análisis de resultados.....	99
5.1	La transacción, los convenios y el desistimiento como figuras que vulneran los derechos irrenunciables de los trabajadores dentro del proceso ordinario laboral.....	99
5.2	Análisis y discusión de resultados de procesos ordinarios laborales finalizados a través de una conciliación o convenio.....	104
5.3	Confrontación de resultados.....	108
CONCLUSIONES.....		113
RECOMENDACIONES.....		115
BIBLIOGRAFÍA.....		117

INTRODUCCIÓN



La presente investigación trata de demostrar que en Guatemala se constantemente los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores, y porque históricamente se demuestra que el trabajador por ser la parte más débil económicamente le es perjudicial por lo engorroso que se torna el procedimiento y no teniendo el apoyo del nuevo patrono se ve en la necesidad de utilizar cualquiera de la instituciones mencionadas en este trabajo, como lo son la transacción, el desistimiento y los convenios. El objetivo es determinar los alcances en cuanto a la renuncia de las prestaciones irrenunciables; y determinar si la limitación de la autonomía de la voluntad, demuestran que los derechos mínimos irrenunciables que gozan los trabajadores son una limitación dentro del proceso ordinario laboral, ya que en las instituciones de la transacción, el desistimiento y los convenios celebrados dentro del proceso ordinario laboral existen principios que protegen los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales son constantemente vulnerados por las instituciones encargadas de impartir justicia dentro del proceso laboral, pero aun que de manera extrajudicial se celebran estas instituciones y los trabajadores por la limitación económica se ve en la necesidad de aceptar la renuncia de sus derechos, que la ley laboral tiene como principio fundamental de proteger al trabajador.

Es por ello que en el presente trabajo no podría pasar por alto el análisis de aquellos principios laborales que inspiran al derecho laboral y que se relaciona intrínsecamente con el tema de la tutelaridad en beneficio del trabajador, se analizó también algunos de los principios que pueden limitar al contrato de transacción, como lo es el principio de irrenunciabilidad, la limitación de la autonomía de la voluntad, el principio de un minimum de garantías, por lo que no se estudiaron todos los principios que inspiran al derecho laboral; se profundizó en los derechos que los trabajadores gozan por el hecho de estar en una relación de trabajo. Se estudió la conciliación laboral como fase dentro de un proceso ordinario laboral, así como la figura del convenio como documento en el que las partes plasman los acuerdos a los que arriban. Mediante los métodos inductivo, deductivo, analítico y jurídico, y las técnicas encuesta y bibliográficas.



Se estableció que en el proceso ordinario laboral si existen los principios de tutela y derechos mínimos que cortejen al trabajador pero que siempre son vulnerados, que se buscó encontrar si la renuncia por parte del trabajador, aún en forma parcial, a sus pretensiones laborales, constituye violación a la ley o a principios laborales, atendiendo a que el derecho de trabajo es eminentemente conciliatorio, pero al mismo tiempo es tutelar de los derechos irrenunciables de los trabajadores. En tal sentido, era necesario para la investigación determinar si los jueces permiten llevar a cabo transacciones, conciliaciones o convenios donde los trabajadores renuncian a pretensiones más no a derechos, y si también el juez trata de prestarle una protección al trabajador y así limitar su autonomía de la voluntad para favorecerle, el presente trabajo, constituye una visión de lo que actualmente pasa en los juzgados de trabajo, sobre todo cuando se encuentran el juego las prestaciones irrenunciables de los trabajadores.

Por lo anterior la presente investigación se encuadra dentro de las investigaciones de tipo Jurídico-descriptivas la cual esta contenida en cinco capítulos: el primero trata del estudio de los antecedentes de las figuras de la transacción, el desistimiento y los convenios; el segundo tiene él propósito estudiar los principios que limitan la autonomía de la voluntad; el tercero el estudio de las prestaciones económicas consideradas irrenunciables dentro del derecho laboral; el cuarto capítulo se estudia la conciliación judicial y los convenios celebrados dentro de un proceso laboral; y el quinto capítulo al análisis de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I



1. La transacción, el desistimiento, la conciliación y los convenios

1.1 Antecedentes históricos de la transacción

Las características propias de la transacción a través de la historia, se remontan a los orígenes del derecho, sin embargo es en el derecho civil donde el arreglo a la prevención de los conflictos encuentra la viabilidad de los interesados.

El licenciado Gonzalo Ortiz Morales cita al tratadista argentino Sebastián Soler,¹ quien afirma que es en el derecho penal donde la figura de la transacción fue utilizada primeramente, siendo que las ofensas o delitos cometidos llevaban una compensación por medio de pagos, por lo que la transacción era sinónimo de pacto y tenía la finalidad de extinguir obligaciones provenientes de delitos¹

Continúa manifestando Ortiz Morales² que posteriormente esta forma de arreglo o pacto, se extendió al Derecho Civil; así se puede establecer, que según Jors, el pactum pactio, en el derecho romano equivale a conclusión de paz así como las obligaciones delictuales nacidas de hurto y de injuria, podrían ser extinguidas mediante el pago, también podrían serlo las obligaciones contractuales y las cuasi contractuales. Por otra parte, en las XII tablas la naturaleza de pactum viene determinado por su eficacia

¹ Ortiz Morales, Gonzalo, *Contrato de transacción en Guatemala*, Pág.10

² *Ibid.* Pág. 14



procesal. El pactum del que aquí se habla, muestra en relación substancial transacción, de tal manera que el pactum significa efecto, tanto como transacción. Con frecuencia el pactum y la transactio aparecen íntimamente relacionados en las fuentes.

Continúa exponiendo el autor citado, que como pactum de non pretendo, se considera todo acuerdo para el deudor una excepción.

1.2 Generalidades y naturaleza jurídica

Según el Diccionario de derecho privado la palabra transacción “proviene de las voces latinas transactio y onis. Dichas palabras se traducen como la acción de transigir”³.

Debido a que la transacción nace en la doctrina jurídica como un contrato, los estudiosos del derecho la sitúan dentro del área del derecho privado, encontrándose en la rama del derecho civil, desde cuya perspectiva la naturaleza jurídica de la transacción ha sido ampliamente discutida por los jurisconsultos, quienes tienen varias posiciones en cuanto a la misma.

Es así para la mayoría de los autores de la transacción es un contrato, negocio jurídico entre dos o más partes o intereses en el cual se discuten aspectos de tipo patrimonial.

³ De Casso y Romero, **Diccionario de derecho privado**, Pág. 1567



Sin embargo, para otros autores la transacción es entendida como una convención o acto procesal entres dos o más intereses siempre sobre aspectos patrimoniales.

Guillermo, Cabanellas le otorga un sentido procesal a la transacción, indicando que: “Como se ha señalado con exactitud, la transacción integra de un contrato civil con proyecciones procesales, y en substitutivo de la sentencia; ya que puede poner fin a un pleito en curso, con efectos de cosa juzgada entre las partes. En esencial en la misma es la reciprocidad en las transacciones o renunciaciones, pues se trata de que no haya vencedores ni vencidos, al menos plenamente”.⁴ Como se puede ver, Cabanellas propone la naturaleza mixta de la transacción en el sentido que se realiza a través de un contrato pero cuyo fin u objeto es el de poner fin a un proceso actuando en dos ámbitos, sustantivo y el adjetivo civil.

Es importante considerar que se discuten otros puntos en cuanto a la naturaleza jurídica de la transacción, como De Buen quien señala que, “la transacción, se enlazan determinados negocios jurídicos que son los medios para realizarla; pero que, no obstante su enlace con aquella, y su consiguiente dependencia, conservan su propia disciplina”⁵ Asimismo indica este autor, que para llevar a cabo una transacción puede convertirse un contrato de prenda, una venta, un préstamo; es decir, todo lo que quepa dentro de los conceptos de dar, prometer o retener alguna cosa, y que no siempre la transacción implica una enajenación, ya que puede envolver simplemente una

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo VIII, Pág. 165

⁵ De Buen, Demófilo. **Introducción al estudio del derecho civil**. Pág. 1567



declaración de situaciones jurídicas que, no alteran el estado anterior de las cosas que aunque lo alteren, es sólo por vía de reconocimiento. En cambio, el tratadista español Diego Felipe Clemente distingue dos aspectos: "por lo que respecta a las cláusulas que implican renuncia parcial a las pretensiones de las partes, el efecto de la transacción es extintivo para la parte que renuncia; pero el carácter de la transacción es el de un acto declarativo o reconocitivo de derecho, no traslativo de los mismos; en consecuencia se reconocen derechos que son objeto de las divergencias de las partes que intervienen en él."⁶

Por otra parte, el tratadista español Federico Puig Peña afirma que "la doctrina moderna cuida distinguir entre lo que es transacción pura y transacción compleja. La primera se refiere a efectos puramente declarativos, es decir se reconocen derechos sobre las cosas motivo del contrato; mientras que la segunda se refiere a que produce efectos traslativos en orden a objetos extraños al juicio, por lo que se puede transar sobre derechos de cosas ajenas a la reclamación."⁷

En referencia a los anterior, el tratadista español Federico Puig Peña afirma que, "en la transacción, ninguno de los contratantes se aviene alisa y llanamente a las reclamaciones de otro; ninguna de las partes contendientes se da por vencida ente la otra ya que ello sería un mero allanamiento o retractación de un parte."⁸ Ambos dictan cláusulas que deberían ser respetadas en adelante, las cuales recaen en determinadas

⁶ Diego, Felipe Clemente, **Instituciones del derecho civil español**. Pág. 518

⁷ Puig Peña, Federico; **Tratado de derecho civil español**, Pág. 489

⁸ *Ibíd.* Pág. 529



situaciones de derechos, que se estipulan precisamente para zanjar sus discusiones tendiente al avenimiento en sus pretensiones.

Continua manifestando el autor: "Resumiendo, diremos que ha sido muy discutida en la doctrina, la naturaleza jurídica de este contrato".⁹ En principio se le configuró como un contrato de particular esencia traslativa y ello se refleja en el viejo adagio, "transigiere este alienare", pero con posterioridad, los jurisconsultos franceses insistieron en dotar a tal instituto solo de efectos declarativos. La tendencia acerca de la naturaleza declarativa de la transacción, se continuo en la enajenación y en la cesión que cada contratante hacía de parte del derecho que le asistía.

Acerca del cumplimiento de la transacción, se han preguntado los tratadistas si los efectos propios de la transacción, habrían de ser naturales de los contratos como contrato que es, o por el contrario debía dotarse al convenio de una posición especial propia sustancia judicial en orden a la declaración de cosa juzgada y el procedimiento para la ejecución de la sentencia.

Cumple entonces con satisfacer las obligaciones siguientes¹⁰:

- Dando efectividad a las estipulaciones acordadas en orden al reconocimiento o renuncia sobre los objetos propios de la transacción, es decir, que las partes deberán entregar las cosas, reconocer los derechos, dar efectividad a las renunciaciones.

⁹ *Ibíd.* Pág. 538

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 539



- Abstenerse de volver sobre el mismo asunto tratado en la transacción, esta consecuencia produce entre las partes, la excepción de cosa juzgada y no interponerse en cualquier estado del proceso.
- “En el supuesto de la transacción compleja, la parte que entrega un objeto extraño al fondo propio de la transacción ha de garantizar la posesión pacífica y útil de la misma. Esta obligación ha de responder por el saneamiento y la incorpora la legislación guatemalteca en el Artículo 2157 del Código Civil.”¹¹

1.3 Concepto y elementos

En el derecho romano la transacción representaba: un pacto por el cual, mediante concesiones recíprocas (aliquo dato, aliquo retento), las partes llegaban a un convenio a un convenio acerca de cuestiones litigiosas o dudosas. Era, generalmente, un acto o una causa por el se podía justificar la adquisición o la pérdida tanto de derechos reales como de obligaciones.

Según la Enciclopedia Omeba la transacción es: “el acto jurídico bilateral indivisible, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas extinguen obligaciones litigiosas o dudosas.”¹² Dicha enciclopedia hace referencia a la indivisibilidad de la transacción porque la legislación española la toma como un elemento fundamental de la transacción, debido a que si alguna de las cláusulas del contrato es nula,

¹¹ Ortíz Morales, **Ibíd.** Pág. 21

¹² **Enciclopedia Omeba**, Tomo 20, Pág. 342

automáticamente toda la transacción completa sería nula. Esta indivisibilidad no es aplicable al derecho guatemalteco, ya que como lo expresa el código civil, en la parte general de obligaciones, en su Artículo 1308, la nulidad de una o más disposiciones de un negocio jurídico no perjudica a las otras, siempre que sean separables.



Para Cabanellas la transacción es la “Concesión que se hace al adversario, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto, aun estando cierto de la razón o justicia propia”.

¹³ El concepto proporcionado por Guillermo Cabanellas es a nivel general es decir, se da una definición de la palabra transacción más no hace referencia a la transacción como contrato.

La definición que el jurista Ernesto R. Viteri Código de Trabajo de Guatemala, Considerando b) propone, es la que se encuentra en el Artículo 2151 del Código Civil, que dice lo siguiente: “Un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiado”.¹⁴ Esta definición me parece muy acertada ya que es completa y es completa por muchos autores de derecho civil.

1.4 Características

La transacción tiene como características: que es consensual, oneroso, bilateral y principal, además en algunos casos puede ser traslativo de dominio.

¹³ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo VIII, Pág. 165

¹⁴ Viteri R., Ernesto, **Los Contratos en el derecho civil guatemalteco**, Pág. 543



- a) Consensual: se dice que es consensual debido a que requiere perfeccionamiento que exista el consentimiento de las partes contratantes, el cual deberá adolecer de vicio para que no pueda ser objeto de nulidad o anulabilidad.
- b) Oneroso: el carácter de oneroso de este contrato, se manifiesta en el momento en que las partes pretenden proteger intereses económicos comunes, y como lo afirma de definición del código civil guatemalteco, se dan concesiones recíprocas, es decir, se estipulan provechos y gravámenes recíprocos entre las partes. Tal y como lo afirma Viteri, si existiera una casa en donde solo se dan concesiones a favor de una de las partes y la otra no obtiene ningún beneficio, no se puede hablar de transacción sino de cualquier otra figura jurídica como podría ser una donación, renuncia, desistimiento, etc.
- c) Principal: aun esta característica, existen opiniones encontradas debido a que hay autores que afirman que la transacción es accesoria por el hecho que no tiene objeto propio, y como no existe por sí solo, y por lo tanto debe haber un contrato o acuerdo anterior entre las partes, sin embargo existe también el criterio de la transacción lo que pretende es ponerle fin a esa diferencia anterior, por lo que de no haber existido ese acuerdo, no sería necesario la transacción, de tal forma que la transacción se convierte en principal.

Este último criterio lo comparten otros autores que afirman que la transacción es principal, pues su existencia no depende de otro y, subsiste por sí solo.



Dicha controversia de criterios, se resuelve en cuanto a que de acuerdo a lo estipula en el Artículo 1859 del Código Civil Guatemalteco, los contratos principales los que subsisten por sí solos, y los contratos accesorios son aquellos que tienen por objeto el cumplimiento de otra obligación. De esa cuenta, se puede concluir que la transacción es un contrato principal porque para que éste nazca jurídicamente se requiere que exista alguna obligación sin cumplir, la transacción sigue siendo autónoma, en virtud de que por las concesiones recíprocas que implica este contrato, la obligación principal puede haberse alterado, por lo que el objeto de la transacción no se circunscribe al cumplimiento de esta obligación sino a la resolución de las controversias o a evitar un litigio posterior y por ende nacen obligaciones distintas a la que en principio se pactaron o convinieron.

d) Puede ser traslativo de dominio: se dice que puede ser traslativo de dominio en caso las partes transigen sobre una cosa que no sea objeto de disputa, pues se estará transmitiendo el dominio de esa cosa a la otra parte, y asumiendo frente a ella todas las obligaciones inherentes a este tipo de contratos como podría ser el saneamiento.

1.5 Elementos de la transacción

Como en todos los contratos, los elementos son requisitos indispensables sin los cuales no pueden darse cálidamente los efectos requeridos por las partes. Los elementos de la transacción son:



Elemento personal: para que se pueda celebrar la transacción se requiere que las personas que participan en él sean capaces legalmente para transigir, no solo para decidir o renunciar sobre algún punto dudoso o litigioso, sino también para poderse hacer promesas recíprocas, así como la acción de ceder o dar algo que sea objeto de la transacción. Por su parte, la legislación guatemalteca busca el tutelar de los derechos de las personas que por cualquier circunstancia no por si transigir, como el caso de los menores de edad, incapaces o ausentes, quienes podrán hacerlo sobre sus bienes a través de su representante legal, siempre que conste la autorización judicial de disponer de dichos bienes.

Elemento real: el autor Ernesto Viteri cita al tratadista Sánchez Medal quien manifiesta que la "transacción descubre tres elementos reales, que son:"¹⁵

Relación jurídica incierta: para que pueda celebrarse cálidamente la transacción, se necesita una relación jurídica anterior entre las partes contratantes, y de esa relación se derivará un posible planteamiento de litigio el cual tendrá un resultado hasta ese momento desconocido para las partes.

La Base Firme de la transacción: Sánchez Medal se refiere a este elemento como la "situación de hecho que las partes toman como cierta o existente para transigir un asunto, de tal suerte que cuanto ésta base esté firme o situación de hecho es errónea la transacción es nula"¹⁶

¹⁵ Ibid. Pág. 558

¹⁶ Ibid. Pág. 560



Las concesiones recíprocas: un elemento inherente al contrato de transacción es la reciprocidad de concesiones, este elemento le diferencia de otros procedimientos o medio de terminación de procesos que ya han sido planteados o que se está por plantear. Estas concesiones recíprocas, pueden hacerse exclusivamente al bien o derecho que es objeto de litis, o bien sobre otros bienes o derechos que no sean objeto de la disputa.

Elemento formal: de acuerdo con la legislación civil guatemalteca, la transacción no es un contrato solemne pero si es requisito indispensable que conste por escrito.

En efecto, el Artículo 2,169 del Código Civil dice que: “la transacción deberá redactarse en forma escrita, ya sea en escritura pública o en documento privado con legalización de firmas –cuando es extrajudicial-, o bien mediante acta judicial o por petición dirigida al juez con firmas autenticadas”.

1.6 Clases de transacción

Doctrinariamente no existe acuerdo en cuanto a las bases o características que permiten hacer una clasificación, sin embargo las clasificaciones más comunes en la doctrina son las siguientes:

a) Judicial y extrajudicial



Transacción judicial: la transacción judicial básicamente es la que se celebra ante un juez o tribunal competente. Para esto, debe existir un proceso anterior donde existan hechos controvertidos entre las partes. En dicho proceso la transacción puede ser celebrada ante el órgano jurisdiccional competente, por citar un ejemplo, en los procesos que se relacionan con familia, la ley ordena un momento en donde se invita a las partes a conciliar, y de existir la misma, se levanta un acta dentro de la audiencia respectiva, donde se relacionan las concesiones recíprocas entre las partes, o puede detallarse a través de un memorial con firmas autenticadas de las partes que realizan la transacción dirigido al órgano jurisdiccional ante que se tramita el expediente.

En estos dos casos, el juez únicamente deberá constatar que el contrato no adolezca de vicios y cumpla con los requisitos legales del contrato, para luego fallar o resolver como las partes acordaron.

Transacción extrajudicial: de acuerdo con el Código Civil guatemalteco en el Artículo 2129 deberá ser documentada a través de escritura pública o de documento privado con firmas legalizadas por notario.

Éste tipo de transacción no implica en todos los casos, que aún no se haya iniciado un proceso litigioso entre las partes contratantes, más bien se refiere a que no existe ingerencia del juez o tribunal para llevar a cabo el contrato.

Esto significa que las partes podrán celebrar un contrato de transacción de forma extrajudicial y los acuerdos a los que arriben sean motivo suficiente para que la parte



actora dentro de una demanda ya iniciada, desista de la misma por el simple hecho de quedar satisfecho en sus pretensiones.

Éste tipo de transacción se realiza de acuerdo al momento en que se celebra el contrato, pudiendo ser extrajudicial que es la celebrada en un documento privado con legalización de firmas, o mediante escritura pública. Ahora bien, la transacción judicial es aquella que se celebra ante juez o tribunal competente o mediante petición dirigida al mismo. Este criterio es fundamentado en lo que al respecto se refiere el Artículo 2169 del Código civil guatemalteco.

Tomado en cuenta lo que afirma el Artículo 2169 del Código civil guatemalteco, las diferentes formas en que se puede celebrar una transacción son las siguientes:

- "a) Transacción celebrada en documento privado con legalización de firmas
- b) Transacción celebrada en Escritura Pública
- c) Transacción celebrada mediante petición dirigida al Juez, cuyas firmas estén autenticadas por notario
- d) La transacción celebrada mediante acta judicial celebrada ante el Juez."

b) Pura o particional y compleja

Pura o particional: cuando la transacción se celebra exclusivamente en relación a bienes o derechos que son objeto de conflicto.



Compleja: aquella transacción en donde se obtiene la renuncia o reconocimiento de un hecho controvertido, a cambio de una prestación extraña a la contienda.

c) Total y parcial

Total: la transacción es total cuando resuelve todos los puntos controvertidos.

Parcial: será parcial la transacción cuando se realice sobre algunos hechos controvertidos los cuales en el contrato deberán ser señalados específicamente. Sobre los puntos señalados en la transacción, se continuará con el proceso.

1.7 Efectos de la transacción

En la transacción se producen efectos generales que son los que provienen de toda clase de contratos, y también efectos especiales o particulares que son privativos de cada contrato en particular; se producen entonces los siguientes efectos:

- En el aspecto personal, produce efectos sólo entre las partes contratantes, siendo obligatorio para ellos dar, hacer o renunciar y esas obligaciones adquieren fuerza de ley entre ellos y los liga al contrato.

- Una vez el contrato se perfeccione, dicho contrato se convierte en irrevocable, ya que la finalidad del mismo es el elemento de su existencia, deviniendo del mismo varias consecuencias:



- La extinción de los derechos y acciones que la motivan.
- El nacimiento o creación de nuevos vínculos u obligaciones sustituyendo a las extinguidas.
- Evitar un posible nacimiento de un proceso futuro ante los tribunales de justicia.

Viteri cita al tratadista Sánchez Brisa, quien señala que: “la transacción implica para cada parte una renuncia a las pretensiones que se habían formulado primeramente.”¹⁷

Mientras tanto para Viteri “el efecto normal y natural de la transacción, es el generar un vínculo obligatorio que constriñe a las partes que lo celebran al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las demás consecuencias que, de acuerdo con la naturaleza de la convención, son conformes a la ley, a los usos y a la buena fe. Por ello la transacción tiene un efecto preclusivo y otro ejecutivo”.¹⁸

El mismo autor explica “que el efecto preclusivo se atribuye porque concluida la transacción, queda finalizada la cuestión litigiosa o controvertida y produce toda discusión sobre la relación jurídica hasta entonces controvertida. A consecuencia de esto, las partes se comprometen a no plantear cuestión que se ha superado pacíficamente en el contrato”¹⁹.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 559

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 563

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 565



“Ahora bien, el efecto ejecutivo consiste en que las partes quedan obligadas a la realización efectiva de las prestaciones a que se obligaron dentro del contrato y que, en caso de incumplidas, la otra parte podrá accionar al órgano jurisdiccional para ejecutar las prestaciones no cumplidas en virtud del compromiso adquirido en el contrato”²⁰.

1.8 La transacción dentro de la legislación guatemalteca

La transacción siendo un contrato típico civil, se encuentra definido en el Código Civil de Guatemala en el Artículo 2151, el cual dice: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiado”. Cabe mencionar que este contrato puede realizarse antes o dentro de un proceso, y que las partes contratantes pueden celebrar este contrato por uno o varios puntos litigiosos, es decir puntos donde existiere controversia entre las partes. Al referirse a puntos dudosos o litigiosos la ley no se refiere a derechos u obligaciones que no han sido declarados judicialmente (juicios de conocimiento), sino también se extiende a cualquier tipo de juicio cuyo objeto sea el hacer efectivo el derecho ya establecido judicialmente, tal es el caso de los procesos de ejecución.

El Artículo 2152 del citado Código hace mención de los requisitos necesarios y particulares para que una transacción sea válida. Estos son:

²⁰ Ibid. Pág. 566



“a. Que las partes tengan capacidad para disponer de lo que sea objeto de la transacción. El legislador en este punto engloba varios preceptos que el Código Civil guatemalteco tiene dispersos a lo largo de dicha ley, y que a continuación se mencionan los principales:

a.1 Menores, incapaces y ausentes: En dichos casos los representantes legales de estos, necesitan de autorización judicial anterior para poder transigir sobre bienes de sus pupilos.

a.2 Cónyuges: Para que uno de los cónyuges pueda transigir sobre bienes comunes se necesita el consentimiento del otro.

a.3 Sociedades: En este caso los representantes deberán contar con autorización expresa de parte de los socios, para poder celebrar transacción.

b. Que las cosas o cuestiones sobre las cuales se transige, sean dudosas o litigiosas.

c. Que las partes se prometan, cedan o den algo recíprocamente. Esto significa que este contrato conlleva obligaciones para las partes que celebran una transacción y que las mismas deberán ceder, o renunciar a algo en forma recíproca.”

Asimismo, el ordenamiento jurídico guatemalteco establece las formas en que se puede documentar la celebración de un contrato de transacción, indicando que debe redactarse por escrito, ya sea en escritura pública o en documento privado con



legalización de firmas; mediante acta judicial o por medio de memorial dirigido por los contratantes al juez y contendrá además las firmas de los mismos autenticadas por el notario. A este respecto, la legislación ha sido bastante abierta en cuanto a las formas de realizar la transacción, tomando en cuenta los momentos de celebración del contrato, y la facilidad y comodidad para las partes.

En cuanto a estudios realizados sobre el tema, el Licenciado Carlos Rosal en su tesis de graduación afirma que la transacción es "el convenio por el cual personas entre sí convienen al cumplimiento de una prestación, la cual puede consistir en renunciaciones, dar o en hacer o mejor dicho promover acción en contra de la otra parte, o poner fin a una discusión iniciada, que es el objeto de la transacción; el cual ha sido definido por Ludwig.

Enneccerus así: Es el contrato por el cual mediante recíprocas concesiones se elimina el pleito o la incertidumbre de las partes sobre una relación jurídica²¹".

Asimismo, este autor afirma que según los estudios doctrinarios, que la transacción se perfecciona con el consentimiento de las partes, por lo cual hace que dicho contrato no esté supeditado a forma determinada para su validez.

Al respecto la ley guatemalteca sí hace referencia a que la transacción debe ser celebrada en forma escrita.

²¹ Rosal, Carlos, **La transacción como contrato y como excepción**, Guatemala, Pág. 16.



1.9 La transacción dentro del proceso ordinario laboral

El Artículo 2152 del Código Civil guatemalteco define al contrato de transacción como: “el contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiado.”

De conformidad con el artículo anterior, la transacción puede utilizarse dentro de cualquier ámbito del derecho, donde existe un punto dudoso o litigioso y siempre que no exista ninguna norma prohibitiva al respecto, como podría ser el caso del derecho penal en donde sí se puede transigir pero únicamente en cuanto a las responsabilidades civiles existiendo prohibición para transar al momento de entrar al ámbito de las responsabilidades penales.

En el ámbito del derecho laboral, (de acuerdo con lo preceptuado por el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 342) entre otras cosas se establece cuales son las excepciones perentorias que el demandado podrá interponer dentro de un proceso ordinario; dentro de las cuales se encuentra contemplada la excepción de transacción, es clara la posibilidad de utilizar esta figura dentro de dicha rama del derecho, ya que para que se pueda interponer *una* excepción de transacción por parte del demandado, se requiere que haya nacido con anterioridad una transacción entre las partes litigantes, y de no ser una figura permitida dentro del ámbito del derecho laboral, el legislador ni siquiera la hubiera colocado dentro de las excepciones permitidas dentro de un proceso ordinario laboral.



Es decir, que el mismo código laboral acepta la transacción como un medio para dilucidar puntos dudosos y litigiosos ya sea fuera o dentro de un proceso ordinario de trabajo, teniendo como límite que no se viole ninguna de las normas prohibitivas laborales y que son aquellas que regulan lo relativo a las prestaciones que tienen el carácter de garantías mínimas y por consiguiente irrenunciables por parte del trabajador.

Con base a lo anterior, se puede observar como la legislación laboral vigente acepta la utilización de la transacción siempre que ésta no altere ni vulnere los derechos irrenunciables de los trabajadores y que se tome en consideración como limitantes de la transacción, los principios del derecho de trabajo como el de garantías mínimas y el principio de irrenunciabilidad, los cuales limitan en gran medida la autonomía de la voluntad de las partes, en beneficio del trabajador cuando éste desea renunciar a sus derechos irrenunciables.

Esto significa que las transacciones celebradas dentro del ámbito laboral, no deben afectar derechos ya conocidos por la parte patronal o prestaciones irrenunciables del trabajador, pues en el caso de renunciar a dichas prestaciones la transacción será nula ipso jure o de pleno derecho y no obligara a los contratantes si es que, como se ha expuesto anteriormente, existieran actos o estipulaciones que implicaren renuncia, disminución o tergiversación de los derechos irrenunciables que tanto la Constitución Política de La República de Guatemala como el Código de Trabajo y otras normas y decretos de materia laboral protegen.



Cabe hacer mención, que para que la transacción sea completamente válida dentro de un proceso ordinario laboral, siempre quedará supeditada a que el juez contralor del proceso emita una resolución en la que apruebe o no la transacción celebrada, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo y atendiendo así existe o no renuncia de derechos irrenunciables por parte del trabajador.

1.10 Antecedentes históricos del desistimiento

Los orígenes de la figura del desistimiento se pueden atribuir a las legislaciones de la antigua Roma: así como a la legislación española; ya que en nuestro ordenamiento que dio origen a la misma, es una copia de las leyes que regulan las obligaciones en el derecho español: Surge esta figura con la promulgación del Decreto número 176. el cual contenía los códigos civil y de procedimientos.

En cuanto al procedimiento propiamente dicho de la figura del desistimiento estaba regulado en los Artículos 439 al 455; en el Artículo 439. se especificaba lo que era la figura del desistimiento: "La persona que ha interpuesto un recurso o promovido una instancia se separaba de sostenerla expresamente por el desistimiento o tácitamente por el abandono del proceso"

1.11 Naturaleza jurídica del desistimiento

Para analizar la naturaleza jurídica del desistimiento, algunos autores coinciden en que la naturaleza jurídica obedece a una declaración de voluntad, para lo cual, considero



oportuno mencionar el Artículo 1251 del Código Civil que establece "El negocio jurídico requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito", en virtud de que el desistimiento constituye en sí una figura puramente procesal, pero se puede analizar desde el punto de vista, si se menciona en la forma de declaración de voluntad del negocio jurídico, que esta figura de declaración de voluntad es precisamente presentada por el actor o en casos por el demandado, según lo establece el Artículo 582 del Código Procesal Civil y Mercantil. En cuanto se determina que en la materia que nos ocupa, existe una obligación por parte del demandado, de hacer efectivas las prestaciones laborales, en virtud de un contrato, en el cual se establecen las condiciones para la prestación del servicio; conteniéndose en el mismo, obligaciones para ambas partes, en conclusión la naturaleza jurídica del desistimiento, es una declaración de voluntad, en el proceso ya iniciado toda vez que el mismo tiene carácter unilateral, considerándose que en algunos casos sea necesaria la aceptación de la parte contraria.

1.12 Concepto

José Buteler define al desistimiento como "Una declaración por la que el actor renuncia, bien al derecho sustantivo a que se refiere su pretensión, bien a la acción en el sentido que le hemos dado de derecho subjetivo público. En el primer caso se extingue el



derecho, En el segundo caso se deja sin efecto el procedimiento, volviendo las cosas al estado en el que se encontraban antes de la presentación de la demanda”²².

En relación al desistimiento, José Brito Peret, señala: “la terminología mexicana es, sobre la particular, inadecuada pues al desistimiento de la acción, tan caro a los Códigos procesales mexicanos, habría que sustituirlo por el de la pretensión, en tanto al llamado desistimiento de la demanda, por el de la instancia. El desistimiento de la demanda, que se realice con posterioridad al emplazamiento, requiere del consentimiento del demandado. El desistimiento de la acción extingue ésta aún sin consentirlo el demandado.”²³

Brito Peret, señala: “En el desistimiento de la pretensión, no se exige para su validez el consentimiento del demandado, sin perjuicio de la responsabilidad económica consiguiente, pero en el de la instancia, si, de manera que si el demandado no lo consiente, será ineficaz para detener el proceso”.²⁴

Ello se debe, fundamentalmente, a que el demandado tiene pleno derecho a buscar una sentencia absolutoria que concluya, de una buena vez, el conflicto antecedente. Inclusive, la situación del proceso le puede ser favorable, no así al actor, de manera que no le convenga el desistimiento ni aún a cambio del pago de costas y daños y perjuicios. Tratándose del desistimiento de la pretensión, en cambio, claro que la situación se equipara a una sentencia favorable al demandado

²² Buteler, José. *Clasificación de las nulidades en el derecho del trabajo*. Pág. 142

²³ Brito Peret, José, *Formas anormales de terminación del proceso*. Pág. 312

²⁴ *Ibíd.* Pág. 313



De lo anterior, puede inferirse que derivado del desistimiento de la pretensión, se hace irremediable el reclamo, y en consecuencia extinguida cualquier obligación que pueda derivar de él. Si la ley no contempla el desistimiento como forma de concluir el proceso, no puede requerirse la conformidad del demandado, ya que toda acción lleva consigo el derecho de dejarla sin efecto y si la ley no condiciona el desistimiento a la voluntad del otro, resulta evidentemente que no hará falta recabarla para admitirlo.

Finaliza Brito Peret, señalando: "Si la ley no contempla el desistimiento como forma de concluir el proceso, no puede requerirse la conformidad del demandado, ya que toda acción lleva consigo el derecho a dejarla sin efecto y si la ley no condiciona el desistimiento a la voluntad del otro, resulta evidente que no hará falta recabarla para admitirlo."²⁵

1.13 Importancia del desistimiento

Tomando en consideración que en el proceso es indispensable para esclarecer el derecho que le asiste al trabajador, para que le sean satisfechas sus prestaciones laborales, en virtud de un despido del que hubiere sido objeto, se ve en la necesidad de accionar ante el órgano jurisdiccional competente.

Al analizar la importancia que reviste la figura del desistimiento en materia laboral, cabe aclarar que se puede desistir toda vez que se satisfagan las prestaciones mínimas o sea los derechos adquiridos del trabajador, ya que los mismos son irrenunciables.

²⁵ Brito Peret, José, **Formas anormales de terminación del proceso**. Pág. 315



Como bien lo dice el autor Carnelutti, en su obra derecho procesal civil "El proceso es un medio indispensable para sanar la litis cuando sea rebelde a otros tratamientos sencillos, pero es también un medio costoso; exige tiempo y dinero"²⁶.

Analizando la situación que se le presenta al trabajador o sea al actor propiamente dicho durante el tramite del juicio, en cuanto a lograr ubicarse en un nuevo empleo y aun cuando tiene que presentarse a la primera audiencia constituye un valladar, toda vez que su patrono podría o no autorizar su asistencia al juzgado ante el cual gestiona: en virtud de que en algunas oportunidades, cuando ya se ha señalado día y hora para audiencia el actor se presenta pero le informan en el juzgado que el demandado no fue notificado legalmente.

Es oportuno mencionar que en nuestro Código de Trabajo en él artículo 380 establece: "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar cuando la situación sea hecha legalmente..." Si bien es cierto, se determina la autorización de la obligación únicamente a los testigos: creando una situación de incertidumbre para el trabajador, señalándose plazos exagerados, para las audiencias y de hecho no se puede determinar que tan favorable sería para sus intereses la conclusión normal del procedimiento.

Se concluye entonces en que el trabajador se encuentra en la necesidad de desistir, abandonando la pretensión acerca del juicio iniciado, por la necesidad económica y la

²⁶ Carnelutti, Francisco, *Sistemas de derecho procesal civil*, tomo I. Pág. 140



estabilidad laboral, en tal sentido consideran al desistimiento como medio seguro económico.

1.14 Formas del desistimiento

El Artículo 581 del código procesal civil y mercantil establece que: "el desistimiento puede ser total o parcial."

Se entiende como formas del mismo al modo de su formulación en tal sentido el ultimo párrafo del Artículo 581 dice "Toda solicitud de desistimiento debe formularse especificando concretamente su contenido". En tal virtud al decir especificar su contenido se debe manifestar concretamente de que se desiste y no justificar porque se desiste.

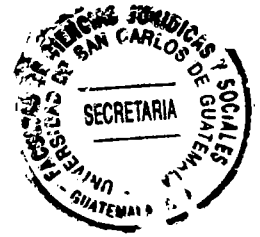
a) Desistimiento total: el Artículo 581 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: "El desistimiento total es del proceso o de un recurso que afecta la esencia del asunto".

En cuanto a la presentación del desistimiento considero que, el mismo después de iniciada la demanda el hecho de que el desistimiento se presente antes o después de notificada la demanda, no reviste mayor importancia en nuestra legislación como ya se ha dicho de conformidad con el ultimo párrafo del Artículo 562 no se necesita la conformidad de la parte contraria, precisamente porque en la legislación se ha concebido al desistimiento como un acto unilateral, en vista de que, el mismo implica



una renuncia del derecho sometido a juicio, el desistir que en otras palabras ~~en no~~ continuar con el proceso, constituye una ventaja para la parte contraria, en lugar de perjudicarla.

b) Desistimiento parcial: nuestra ley procesal contempla esta segunda modalidad del desistimiento, regulada expresamente por el Artículo 581 y 583 del Código Procesal Civil y Mercantil, el 581 "...y parcial solamente de un recurso, incidente o excepción sobre puntos que no dan fin al proceso y sobre una prueba propuesta;" y el 583 "desistimiento de un recurso, excepción o incidente. Para el desistimiento parcial no es necesaria la conformidad de la parte contraria."





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral que limitan la autonomía de la voluntad dentro de un contrato de transacción

La transacción por ser un contrato de naturaleza civil, se sujeta a los principios que inspiran los contratos civiles, entre los que se encuentra la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, cuando se pretende realizar una transacción dentro del derecho de trabajo, se debe tomar en cuenta que éste restringe la autonomía de la voluntad desde los principios que lo inspiran, además se debe tomar en cuenta que las normas laborales tienen el carácter ser de orden público, es así como desde el considerando tercero del Código de Trabajo, se limita la autonomía de la voluntad en el derecho laboral al momento de celebrar cualquier acuerdo o contrato entre las partes, y por ende al celebrar una transacción, por lo que para que ésta pueda ser válida se requiere que no viole ni tergiversarse los principios del derecho laboral.

Como se dijo en el párrafo anterior, en una transacción dentro del ámbito laboral, la autonomía de la voluntad se ve limitada por varios principios laborales, pero dicha limitación no implica la inexistencia de la autonomía de la voluntad en un contrato de transacción celebrado por controversias de tipo laboral, sino que únicamente ordena que dichos contratos sean celebrados bajo normas que no contravengan los derechos irrenunciables de los trabajadores. Por lo que en este capítulo se analiza el principio de la autonomía de la voluntad, así como los principales principios laborales que la limitan al momento de celebrar una transacción dentro de un proceso ordinario laboral.



Antes de entrar a conocer cuales son los principios que limitan la autonomía de la voluntad de las partes, a continuación se hace un breve análisis de lo que es la autonomía de la voluntad.

2.1 La autonomía de la voluntad

El autor Antonio Ojeda Avilés señala que: “debido a que se hace imposible al ordenamiento jurídico el organizar y abarcar todas las relaciones dentro de una comunidad, éste se ha limitado a estructurar con detalle aquellas en las que el interés común está en juego, confiando la iniciativa de otros ordenamientos más particulares, la regulación de los Intereses de menor trascendencia”²⁷.

La atribución de este conjunto de medios jurídicos permite a las personas regular y cubrir, por decirlo así, los espacios dejados más o menos en blanco por el ordenamiento jurídico general. En ese momento se crea un complemento entre la norma y las diferentes normativas autónomas en atender a la organización de la comunidad.

La autonomía puede ser pública o privada. Debido al objeto de la investigación, se analizará únicamente la autonomía privada, es decir la concedida para la regulación del interés particular.

²⁷ Ojeda Aviles, Antonio, **La renuncia de derechos del trabajador**, Pág. 20.



Así pues, la autonomía privada es el poder que el orden jurídico confiere al individuo para gobernar sus propios intereses.

En virtud de este principio afirma Cabanellas, "las personas capaces de obrar pueden obligarse en la medida que lo consideren pertinente y con las modalidades que convengan entre sí. El límite se encuentra en no contravenir normas generales de moral y de orden público y en no perjudicar a terceros que sean ajenos a tales convenciones".²⁸

El legislador refuerza la autonomía de la voluntad declarando que las convenciones, pactos, cláusulas y condiciones de los contratos obligan a las partes así como lo hace la ley misma.

Límites a la autonomía de la voluntad: "doctrinariamente se conocen como limitantes a la autonomía de la voluntad: las normas legales, el orden público, la moral y el perjuicio de tercero"²⁹.

Normas legales: son normas que no se limitan a establecer el ideal de justicia en las relaciones ínter subjetivas, sino que construyen un sistema de protección al interés común, comprometiéndose y tomando una parte activa dentro del ámbito reservado a la autonomía de la voluntad.

²⁸ *Ibíd.* Pág. 21

²⁹ *Ibíd.* Págs. 45, 48, 52

En el derecho guatemalteco el celebrar actos contrarios a las leyes prohibitivas expresas, hace los negocios susceptibles de nulidad.



El orden público: el autor Antonio Ojeda Avilés afirma que: “el orden público es aquel complejo de principios generales, fundamentales e inderogables de todo un ordenamiento legal”.³⁰

Este autor afirma: “Así se ha podido decir que, entendido como mecanismo jurídico neutralizador o limitador de la autonomía privada - autonomía de la voluntad -, aquello que el orden público defiende que es el bien común; es decir, admitirá cuanto se considere positivo y útil para la generalidad en base a la ideología social existente, y rechazará todo lo que de esta forma se considere nocivo y perturbador”.

Para este autor: “la plasmación de los principios fundamentales que forman el orden público de una sociedad se realiza en su parte más importante por las Constituciones. Es a ellas a las que hay que dirigirse para conocer la estructura básica política, económica y social de la comunidad”³¹.

Por otro lado, autores como Diez-Picazo y Guillón afirman que: “es el conjunto de los principios fundamentales de la organización social, y que estos principios se contraponen a los principios del orden privado”.³²

³⁰ *Ibíd.* Pág. 45

³¹ *Ibíd.* Pág. 47

³² Diez-Picazo y Guillón, *Inversiones de derecho civil*, Pág. 159



Por su parte Cabanellas ofrece el concepto del profesor Posada quien afirma que el orden público es: "aquella situación de normalidad en que se mantiene y vive un Estado cuando se desarrollan las diversas actividades, individuales y colectivas, sin que se produzcan perturbaciones o conflictos"³³. Es así como el orden público es sinónimo de un deber: "que se supone general en los súbditos, de no perturbar el buen orden de la cosa pública"³⁴

De acuerdo con las definiciones expuestas se puede resumir que el orden público son normas de orden abstracto que fundamentan una sociedad en cuanto al comportamiento de los individuos que la conforman para mantener la tranquilidad general dentro de una sociedad.

En Guatemala, el orden público tiene ingerencia dentro de los contratos civiles, es así como los contratos celebrados en contra del orden público son susceptibles de nulidad, conforme a lo expresado por el Artículo 1301 del Código Civil, el cual indica que hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público, Acto que carece de todo valor, con excepción de las reparaciones y consecuencias que por ilícito o dañoso pueda originar.

³³ Cabanellas. Ob. Cit. Tomo V, Pág. 697

³⁴ Cabanellas. Ob. Cit. Tomo V, Pág. 697



La moral: para Cabanellas la moral “es lo decente, decoroso, honesto. Afirma que entre el derecho y la moral puede existir gran independencia, y que las normas de moral pueden ser jurídicas o no”.³⁵

De acuerdo con Ojeda Avilés “tanto la doctrina española como la doctrina francesa utiliza el término buenas costumbres, moral social, o simplemente moral, y es definida como la moral dominante en un determinado país en una época determinada”.³⁶

Afirma este autor, que los criterios de valoración morales no pueden ser acogidos sino en cuanto generalmente sentidos por la comunidad. El intérprete de un contrato no puede invalidar un contrato o negocio jurídico en base a los principios criterios morales, sino conforme a la moral social dominante, el ideal de conducta más generalizado en el país.

En lo que concierne a la moral como límite de la autonomía de la voluntad, de acuerdo con la legislación guatemalteca ésta entra a jugar un papel importante al momento de no existir normas que regulen determinado acto, por lo que la moral se liga a la costumbre como una fuente del derecho de acuerdo a lo que establece el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial en el segundo *párrafo*. Otro momento donde la moral juega un papel importante dentro de los actos jurídicos es cuando se analizan los vicios de la declaración de voluntad o consentimiento, los cuales atentan contra la moral y son limitantes a la autonomía de la voluntad.

³⁵ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Tomo V. Pág. 458

³⁶ Ojeda Aviles, Antonio, Ob. Cit. Pág. 49



Acto que carece de todo valor jurídico, con excepción de las reparaciones y consecuencias que por ilícito o dañoso pueda originar.

El perjuicio de tercero: para Ojeda Avilés con el perjuicio de tercero surge un problema que es hermenéutico: “¿que sentido o alcance ha de tener el daño producido a otro para que llegue a invalidar el negocio efectuado?, Porque no hay que considerar nula a toda renuncia que de alguna forma produzca un daño ajeno, ya que es difícil encontrar un acto jurídico que no tenga repercusión, favorable o desfavorable al mismo tiempo — antes o después- en los demás, dado su sentido jurídico; en casi todas las renunciaciones existe perjuicio de tercero, afirmación que es extensible a todo acto dispositivo. Por ello, el derecho toma en cuenta y admite el daño que se provoca a otras personas por el ejercicio de los propios poderes y derechos subjetivos, siempre que se trate de un uso normal y recto.”³⁷

Continúa afirmando este autor que: “si el uso de los poderes jurídicos no es ilícito sólo porque cause daño a otro u otros, se hace preciso hallar el elemento, subjetivo u objetivo, que sirva para distinguir las renunciaciones perjudiciales válidas, de las inválidas. Puede atenderse para ello, a la situación jurídica en que se encuentra el tercero perjudicado, situación continente de alguna prerrogativa que legitima la protección de sus intereses”.³⁸

³⁷ Ibid, Pág. 53

³⁸ Ibid. Pág.54



Para complementar lo antes expuesto, Ojeda Avilés afirma que: “si el daño que es el uso normal de los poderes ocasiona se admite en principio por el ordenamiento, parece lógico que sea el uso anormal de esos poderes, su utilización con otros fines diferentes o excesivos a los previstos en su atribución, lo que motivará su invalidez jurídica: en resumidas cuentas, igualmente provocará la invalidez del negocio de renuncia, en el Derecho Común, el perjuicio de tercero cuando haya sido producido en abuso del derecho.”³⁹

La legislación guatemalteca contempla al perjuicio de tercero y faculta por ejemplo en el caso de los acreedores cuando se vean afectados en sus derechos a pedir la revocación del negocio celebrado por el deudor en perjuicio o fraude de sus derechos.

Vicios de la declaración de voluntad: según Cabanellas: “en la manifestación o declaración de la voluntad de las partes que se obligan, todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que la declaración debe ser formulada. Para la validez de cualquier acto o contrato, el consentimiento no debe estar viciado, sino surgir espontáneo y libre.”⁴⁰

De acuerdo con Puig Peña: “se denominan vicios de la voluntad: las irregularidades a que aquella queda sometida en el desarrollo de los negocios jurídicos. Esta anormalidad puede proceder de la falta de conciencia -error- o de la falta de liberalidad -violencia-. Ahora bien, como el error puede ser espontáneo o provocado por

³⁹ Ibid. Pág. 55

⁴⁰ Cabanellas, Ob. Cit. Tomo VIII, Pág. 362



maquinaciones dolosas, y la violencia puede ser física o moral, de aquí a las anomalías sean cuatro: error, dolo, violencia e intimidación.”⁴¹

Para la legislación civil guatemalteca es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o violencia.

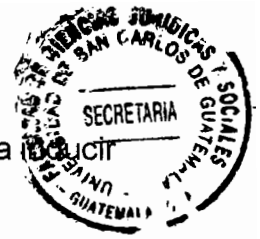
El error: el error es el conocimiento equivocado de una cosa, bien por ser incompleto, bien por ser inexacto. Implica siempre un defecto de conocimiento del verdadero estado de las cosas y, por eso, vicia la declaración de voluntad, ya que mal puede quererse lo que no se conoce bien.

Dentro de la legislación guatemalteca el error será causa de nulidad únicamente cuando recaer sobre la sustancia de la cosa que sirve de objeto, o sobre cualquiera circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad.

El dolo: afirma Puig Peña: “que el dolo es en sentido amplio, sinónimo de mala fe; en sentido estricto es definido generalmente en la doctrina como la maquinación o artificio de que se sirve uno de los contratantes para engañar al otro, o lo que es lo mismo, todo fraude encaminado a arrancar a otro el consentimiento en un acto jurídico. Es pues, un acto ilícito tomado en consideración como causa que desvía la voluntad de su recta determinación y provoca error.”⁴²

⁴¹ Puig Peña, Federico, Ob. Cit. Pág. 484

⁴² Puig Peña, Federico, Ob. Cit. Pág. 493



Para la legislación guatemalteca es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes.

La simulación: es todo acto o negocio que en alguna o todas de sus disposiciones no es real, dándose una apariencia distinta de lo que en verdad se está realizando.

Se debe tomar en cuenta que dentro de la figura de la simulación, se encuentra implícito el dolo ya que la simulación se realiza con el conocimiento del negocio o acto a realizar, incluso previendo los resultados del mismo.

Para la legislación guatemalteca la simulación tiene lugar bajo tres supuestos:

- a. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza.
- b. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas.
- c. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.



La violencia: "es la coacción física ejercida sobre un individuo para realizar un negocio jurídico"⁴³.

De acuerdo con el Código Civil guatemalteco en el Artículo 1265 se indica que: "la violencia debe ser de tal naturaleza que cause una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conveniente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes."

De qué forma afecta el derecho laboral guatemalteco al principio civil de la autonomía de la voluntad: el derecho laboral guatemalteco, se fundamenta en principios que han fortalecido las instituciones del derecho de trabajo, estos principios hacen de esta rama del derecho algo especial, ya que su mayor propósito es tratar de que las partes puedan actuar en igualdad de condiciones entre patrono y trabajador. Hablando específicamente sobre el tema de la autonomía de la voluntad, se puede ver desde el considerando c) del Código de Trabajo que es notoria la limitación a la autonomía de la voluntad dentro del derecho de trabajo guatemalteco, debido a que se afirma que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas. Esta aplicación forzosa hace que las normas del derecho de trabajo que contienen prestaciones mínimas para el trabajador, no puedan modificarse al momento de realizar un contrato de trabajo o al momento de demandar su pago en el sentido de reducirlas o negociarlas, debido a que son normas de aplicación forzosa y por ende prestaciones que no podrán ser objeto de negociación o

⁴³ Puig Peña, Federico, Ob. Cit. Pág. 489



transacción. Todo esto se debe a la protección que el trabajador recibe por parte del Estado debido a la existencia de desigualdades y factores de orden económico - social que éste tiene respecto del patrono.

Las normas que forman el derecho de trabajo, contrario a lo que sucede en el derecho común, son de naturaleza imperativa para los particulares y, como consecuencia, los derechos conferidos por ellas son irrenunciables y producen efectos inmediatos.

Debido a la naturaleza de las normas laborales y a los principios en que éstas se fundamentan, se ve limitada en gran manera la autonomía de la voluntad de las partes contratantes al momento de pretender realizar una transacción.

2.2 Principios laborales que afectan la autonomía de la voluntad al momento de celebrar un contrato de transacción

El derecho de trabajo en Guatemala, se basa en varios principios, que le dan vida a las normas laborales, estos principios se encuentran a partir de la norma suprema que es la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo y otras normas o reglamentos. Dichos principios inspiran todo el derecho de trabajo y por lo tanto deben ser respetados tanto al momento de celebrar un contrato de trabajo como en las relaciones laborales y también dentro del derecho procesal laboral. Algunos de estos principios limitan la autonomía de la voluntad al momento de la celebración de una transacción dentro de un proceso ordinario laboral, y la restringen a únicamente algunas prestaciones que no tienen la calidad de irrenunciables.



Por otro lado, es importante determinar que varios principios del derecho laboral van en contra de la naturaleza de la transacción, así como de la autonomía de la voluntad de las partes, por lo que se hace necesario su análisis dentro de la presente investigación.

Dentro de estos principios se encuentran el principio de tutelaridad, el principio de garantías mínimas, así como, el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral.

El ordenamiento jurídico guatemalteco reconoce algunos de estos principios desde su norma suprema, por lo que denota la gran importancia e imperatividad que adquieren los principios que inspiran el derecho de trabajo.

Es así como se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala el principio de tutelaridad del derecho de trabajo que en su Artículo 103 señala: "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta."

Asimismo, dicha ley suprema rige la irrenunciabilidad de los derechos laborales y reza en su Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que los derechos que se consignan a lo largo de la sección octava del capítulo II, que se refiere al derecho al trabajo, son irrenunciables por parte de los trabajadores, y que pueden ser susceptibles de ser superados por patronos y trabajadores en las distintas relaciones de trabajo, pero nunca podrán ser disminuidas. Dicho Artículo continúa exponiendo que



“serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, 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”.

A continuación se desarrollan tales principios:

Principio de tutelaridad: este principio, se refiere a tratar de compensar la desigualdad económica que, lógicamente existe entre los sujetos de una relación de trabajo -patrono y trabajador-, dicho principio, se fundamenta por si mismo puesto que cuando no existía ningún tipo de legislación al respecto, la desigualdad económica, daba lugar a diversas formas de explotación bajo diferente nombre como resultado de la desigualdad existente.

Este principio se encuentra consagrado tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 el cual literalmente dice: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.



Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de la ley, la cual establecerá las normas correspondientes a la jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

También se encuentra este principio dentro de los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, en donde se expresa con claridad que se hace necesaria la intervención del Estado, para tratar de compensar la desigualdad económica de los trabajadores y otorgarles protección jurídica preferente frente a la parte fuerte que son los empleadores.

Se tiene pues, que el principio de tutelaridad del trabajador es la base para la protección del trabajador y a partir de éste nacen otros principios.

Entre algunos de los artículos del Código de Trabajo que plasman el principio de tutelaridad del trabajador, se encuentran por nombrar algunos ejemplos a todos aquellos que se refieren al trabajo de los menores de edad y de las mujeres. Asimismo, la tutelaridad se ve plasmada en lo relativo a la inamovilidad de algunos trabajadores como es el caso de las personas que estén formando un sindicato, el de la mujer embarazada, el de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato.

Principio de irrenunciabilidad: dentro de los estudios realizados por el Licenciado Randolff Castellanos se define el principio de irrenunciabilidad de la siguiente forma:

“En consecuencia la irrenunciabilidad la podemos definir como la imposibilidad de privarse voluntariamente de los derechos concedidos por la ley”⁴⁴.



De acuerdo con el autor Hemainz Márquez, citado por el autor Antonio Ojeda Avilés⁴⁵ la irrenunciabilidad es ‘la no-posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral’.

Sin embargo, el principio de irrenunciabilidad no es exclusivo del derecho de trabajo, pues se aplica en varios ámbitos del derecho, aunque efectivamente sea en el derecho laboral donde se hace más explícita su explicación y tenga regularmente, mayor injerencia dentro de las normas.

Este principio, deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones de derecho laboral, pero esa irrenunciabilidad está además íntimamente ligada a otro aspecto importantísimo que se debe de tener en cuenta y que lo constituye el hecho de que la misma ley expresa que la renuncia hecha por un trabajador no puede hacerse nunca en perjuicio del propio trabajador.

“De esa cuenta se puede afirmar que el principio de irrenunciabilidad es absoluto en perjuicio del trabajador y relativo cuando es en beneficio de éste”⁴⁶.

⁴⁴ Castellanos Randolff, **Principios del derecho de trabajo**, Pág. 37

⁴⁵ Ojeda Aviles, Antonio, Ob. Cit. Pág. 116

⁴⁶ Ojeda Aviles, Antonio, Ob. Cit. Pág. 154



Continúa afirmando el autor que “no es admisible entonces, la renuncia de los derechos fundamentales, como lo son: el salario mínimo, el aguinaldo, la bonificación incentivo entre otras. Sin embargo, no conviene considerar con demasiada rigidez la irrenunciabilidad de las leyes sobre el trabajo, porque puede ser que la costumbre, las convenciones colectivas o los contratos particulares otorguen más beneficios para el trabajador, que los preceptos legales”.⁴⁷ Lo antes afirmado va en congruencia con la legislación de Guatemala que establece el principio laboral de minimum de garantías para el trabajador, por lo que aunque existen normas y derechos con carácter de irrenunciable, estos pueden ser superados y mejorados en los contratos individuales celebrados entre las partes contratantes, incluso en el transcurso de la relación laboral.

Por otra parte con el nacimiento del derecho de trabajo, nace así mismo la protección a la clase obrera y por tanto surge el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Se complementan ambos de tal manera, que la ausencia del principio de irrenunciabilidad “originaría la inaplicabilidad de muchas normas que se justifican en intereses superiores de salvaguarda no sólo del hombre de trabajo sino de su familia y de las otras personas que de él dependen”.⁴⁸

Entonces, el principio de irrenunciabilidad se justifica en razón de la debilidad jurídica en que se encuentra el trabajador, generalmente acosado por la necesidad de hallar medios suficientes para proveer a su sobre vivencia y la de los suyos.

⁴⁷ Ojeda Aviles, Antonio, Ob. Cit. Pág. 156

⁴⁸ Ibid. Pág. 10



De esa cuenta el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas del derecho laboral no permiten contratar trabajo en libertad de condiciones, pues afecta la autonomía de la voluntad. Aún cuando las relaciones de trabajo se encuentran enmarcadas dentro del campo de las obligaciones del derecho civil, el interés del Estado a favor del trabajador es de tal intensidad y jerarquía que produce la revocación, en materia de trabajo, de toda disposición que consagre la libertad del sujeto para convenir lo que le plazca sin limitación alguna. Las partes que contratan la prestación de servicios de trabajo encuentran la existencia de la ley, prevaleciente a cualquier manifestación de voluntad que vulnere los derechos irrenunciables del trabajador.

Existe otra forma de enfocar el problema de la irrenunciabilidad dividiéndolo en disposiciones de carácter sustantivo y las de carácter adjetivo. De acuerdo con el alcance que se da generalmente a este principio, las disposiciones que son irrenunciables porque consagran derechos al trabajador son aquellas de carácter sustantivo, precisamente porque el ordenamiento jurídico sustantivo es el que crea el derecho del sujeto, por lo tanto estas normas son aquellas de cuya aplicación no puede sustraerse el trabajador, ni aun por medio de una voluntad contraria.

En relación con las normas de carácter adjetivo, Ojeda Avilés continúa afirmando que: “dado que aquellas señalan la manera de obtener la satisfacción al derecho violado, pueden ser renunciadas, pues el beneficiario de ese derecho tiene en sus manos muchas maneras de lograr ese propósito”.⁴⁹ Así se puede ver por ejemplo en Guatemala, que la no-iniciación de un proceso por parte del trabajador para redamar las

⁴⁹ Ob. Cit. Pág. 13



prestaciones laborales irrenunciables, es verdaderamente una renuncia tácita al uso de los medios procedimentales puestos a disposición del reclamante.

Por otra parte puede darse el caso también que el principio de irrenunciabilidad quede incorporado al derecho laboral cuando se plasma en normas el impedimento que tienen las partes contratantes de celebrar un contrato de trabajo que disminuya los derechos a favor del trabajador.

Efectivamente, con la aplicación del principio de irrenunciabilidad por la importancia que tiene dentro del derecho de trabajo, en el ámbito guatemalteco queda plasmado con el carácter de imperativo de las normas laborales a favor del trabajador, es decir se plantea una observancia obligatoria e irrenunciable, éste último, únicamente para el trabajador, aparentemente es una fuerte limitación a la autonomía de la voluntad, sin embargo, no se puede dejar a criterio de los sujetos de la relación laboral, el pactar sobre la totalidad de la misma, puesto que la desigualdad económica existente, se prestaría para atentar en contra de las garantías mínimas que el Estado otorga al trabajador, por lo tanto si en el contrato de trabajo se incorporan cláusulas que atenten contra las garantías mínimas exigidas por la ley, dichas cláusulas serían nulas ipso jure, y se cambian automáticamente por las normas mínimas que el Estado señala.

El Licenciado Rodolfo Evaristo Morales Pérez en su tesis de graduación cita al autor Pérez Leñero acerca de la irrenunciabilidad de derechos propiamente dicha y quien hace el siguiente análisis: "Pérez Leñero enuncia por medio de una serie de



condiciones que deben tener los derechos para que queden alcanzados por la característica de la irrenunciabilidad de la forma siguiente:

- a) Han de ser derechos legales, o sea, otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas. El trabajador en cambio, puede renunciar a las concesiones que voluntariamente le ha otorgado el empresario (privilegio y no derecho). Ejemplo el trabajador que, por libre concesión de la empresa, tiene una hora menos de trabajo puede renunciar a este privilegio, lo mismo que el que habita una vivienda cedida voluntariamente por el empresario.
- b) Han de ser derechos ciertos. Por eso se admite la transacción, ya que en ella ambas partes ceden, por falta de seguridad de derechos.
- c) Han de ser derechos subjetivos, es decir otorgados por la ley al renunciante. Por tanto, si un trabajador reclamó algo en exceso puede renunciar a lo que pidió de más porque el elemento "cantidad" de un salario no califica el derecho en virtud del cual es debido, por eso es lícito y válido el ajuste de cuentas o finiquito.
- d) Han de ser derechos beneficiosos. La ley supone lo son todos los que ella otorga al trabajador; pero no lo hace con carácter absoluto, sino que exceptúa a algunos de ellos que se convierten en renunciables.⁵⁰

⁵⁰ Morales Pérez, Rodolfo Evaristo, **La prescripción y su incidencia respecto a la irrenunciabilidad de derechos del trabajador**, Págs. 64 a la 67



Dentro de la Constitución Política de la República así como dentro del Código de Trabajo se encuentran un gran número de normas en las cuales queda plasmado el principio de irrenunciabilidad. Tal es el caso del Artículo 102 de la Constitución, y por mencionar algunos ejemplos se encuentran los incisos g, h, i, j, los cuales en ese orden hablan sobre: “la jornada de trabajo, el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días; el derecho del trabajador a un período de vacaciones anuales después de cada año de servicio continuo; aguinaldo anual al trabajador.”

Estos derechos irrenunciables son enunciados también dentro del Código de Trabajo en sus Artículos 103, 126, 130, por mencionar algunos.

A criterio del investigador, es de suma relevancia la mención del Artículo 12 el cual dice textualmente “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.” Este artículo cierra cualquier posibilidad a la renuncia por parte de los trabajadores a sus derechos irrenunciables que regula tanto la Constitución Política de la República como la legislación laboral, e Incluso declara inválido o nulo todo documento o acción donde se disminuyan dichos derechos mínimos, por lo que de celebrarse en algún momento una negociación donde se renuncien derechos



irrenunciables, en cualquier momento se puede solicitar la nulidad y al mismo tiempo requerir del pago de las cantidades que no han sido recibidas por parte del trabajador.”

Principio de garantías mínimas: este principio declara que el derecho de trabajo contiene un mínimo de garantías a favor del trabajador y se fundamenta en la debilidad que presenta el trabajador al momento de contratar con el patrono una relación de trabajo, relacionándose, de esa cuenta, íntimamente con el principio de irrenunciabilidad, debido a que las garantías mínimas que el Estado le reconoce al trabajador no deben ni pueden ser objeto de negociación dentro del contrato de trabajo, ya que en ningún momento el trabajador podrá renunciar a esas garantías mínimas.

Sin embargo, se debe anotar que el ordenamiento jurídico guatemalteco pretende que la situación del trabajador se vaya superando gradualmente, asimismo que las condiciones de trabajo se ajusten de acuerdo con las necesidades de la época, lo cual es una clara manifestación del carácter dinámico del derecho del trabajo, pues las garantías mínimas pueden y deben superarse gradualmente.

El licenciado Jesús Acajábón Reyes afirma que “tales garantías mínimas caracterizan el derecho laboral como un derecho en evolución, que se expande cada vez más; la legislación laboral señala además, los instrumentos mediante los cuales se pueden desarrollar en forma idónea las bases mínimas que garantizan a la clase trabajadora, determinando que serán los propios sujetos de la relación laboral, mediante la

contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos, quienes deben desarrollar dichas garantías mínimas”.⁵¹



Las normas que consagran el principio de garantías mínimas dentro de la legislación laboral se encuentran en todo lo que se relaciona con prestaciones y en todos los derechos que al trabajador se conceden dentro del Código de Trabajo.

Principio de imperatividad: Cabanellas define imperativo como que “impera, manda, ordena, fuerza u obliga.”⁵² Por su parte el considerando c) del Código de Trabajo guatemalteco, explica que “la Imperatividad se fundamenta en que existiendo prestaciones mínimas que la ley le concede al trabajador al momento de iniciar una relación de trabajo, el derecho de trabajo ordena y obliga que dichas prestaciones sean cumplidas forzosamente por las partes vinculadas en el contrato de trabajo, es decir patrono y trabajador”. En dicho considerando se afirma asimismo, que el derecho de trabajo limita la autonomía de la voluntad que es utilizada en el derecho común para la celebración de contratos y otros actos.

El licenciado Jesús Acajábón Reyes afirma que debe: “tenerse en cuenta que la doctrina más generalizada afirma que uno de los rasgos característicos del orden jurídico, lo constituye el poder coercitivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coercibilidad, sino que cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención coactiva del Estado, ya

⁵¹ Acajábón Reyes, José. **Consideraciones críticas sobre la conciliación laboral en el derecho individual del trabajo en Guatemala**, Pág. 5.

⁵² Cabanellas, Guillermo Ob. Cit. tomo IV Pág. 211



que de lo contrario las normas jurídicas reflejarían a los preceptos morales convencionalismos sociales”.⁵³ Consecuentemente, este principio que anima el derecho de trabajo es común a todo el derecho, pero lo es más en el derecho laboral que en otras disciplinas por la misma tutelaridad de dicho derecho hacia la clase trabajadora.

Los principios antes relacionados tienen un común denominador en cuanto que limitan la autonomía de la voluntad de las partes al momento de celebrar una transacción para evitar un posterior juicio o ponerle fin a un proceso ya iniciado.

⁵³ Acajabón Reyes, José Ob. Cit. Pág. 6

CAPÍTULO III



3 Prestaciones económicas consideradas irrenunciables dentro del derecho laboral

3.1 Concepto de prestación

De acuerdo con Cabanellas “la prestación consiste en dar, hacer o no hacer alguna cosa.”⁵⁴

Para el autor Puig Peña la prestación es: “El comportamiento que tiene derecho a exigir el acreedor del deudor, en virtud del vínculo obligatorio”.⁵⁵

Manuel Osorio define la prestación como “objeto o contenido de un deber jurídico”.⁵⁶ En el ámbito del derecho laboral, las prestaciones nacen al momento del inicio de una relación de trabajo entre patrono y trabajador. Estas prestaciones son obligaciones recíprocas que las partes tienen entre sí y pueden ser obligaciones que la misma ley guatemalteca les impone u obligaciones concertadas al momento de celebrar el respectivo contrato de trabajo.

El derecho de trabajo guatemalteco contempla una serie de prestaciones que pueden ser renunciadas por ningún trabajador dentro de una relación de trabajo, pero no todas

⁵⁴ Ibid Pág. 384

⁵⁵ Puig Peña, Federico, Ob. Cit. tomo III Pág. 36

⁵⁶ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas**, Pág. 46



las prestaciones son irrenunciables, existen algunas que sí son susceptibles de renunciarse, como por ejemplo las ventajas económicas.

Dentro del derecho positivo se encuentra que la Constitución Política de la República de Guatemala dentro de la sección de octava contenida en el capítulo de derechos sociales otorga desde ya derechos a los trabajadores, dentro de los que se puede mencionar el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, el derecho de vacaciones, el aguinaldo, la indemnización, etc.

Debido al interés de esta investigación, únicamente se describen las prestaciones económicas consideradas irrenunciables a que el trabajador tiene derecho de acuerdo con lo establecido por el derecho positivo de trabajo.

3.2 Prestaciones económicas reguladas por el derecho laboral guatemalteco como irrenunciables

El salario: Etimología y nomenclatura; la voz salario, denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios proviene del latín "*salarium*" a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

Aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también, con variable frecuencia, otros varios



términos. Las cuales describiremos a continuación, haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comestible, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travasía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

No obstante mayor o menor sinonimia de los vocablos precedentes con el salario, coinciden más por el contenido estos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones. La distinción de los principales la hace Ossorio, diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés "*soulde*", hoy sou, de donde se derivan la palabra soldado y soldada".

Esta última voz parece tener su origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombre de armas que integran la hueste medieval del rey o de un señor. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago.

Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.



Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario. Con el primer vocero designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de intercalero. El término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario. Tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada; ya que la propina, según ha de verse, integra en ciertos casos el salario.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos.

Antecedentes: salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y



otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la edad media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título “de mercenarios”, de su libro IV, se establece que “el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió”.

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la edad media moderna, la nueva recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijando con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba. Coetáneamente, según el expuesto al tratar del régimen de salarios en América, las leyes de indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.



La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la revolución industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquéllo ni ésto se opone a mayor salario por acuerdo obrero-patronal.

Naturaleza jurídica: el salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

En la oposición o relación trabajo-salario se descubren los elementos de equivalencia dentro del contrato laboral, causa y efecto respectivos el uno del otro; pues si el salario, desde el punto de vista económico, puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico no es más que la contraprestación que corresponde al



empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador. El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando éste haya cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de poner a disposición del empresario, aunque éste no utilice, su actividad laboral; no habiendo prestación de servicios, no poniéndose el trabajador a disposición del empresario para que éste se valga de su actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad que retribuir.

Por consiguiente, la causa obligación al del salario está en la contraprestación efectiva o potencial de los servicios del trabajador. Pero el móvil u origen último del salario, como el de la oferta del trabajador, posee un carácter alimentario y vital; dado que se trabaja para subsistir o para mejorar, en el presente o en lo futuro, el nivel de vida.

De acuerdo con Cabanellas el salario es “la contraprestación jurídica y una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacer en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel”.⁵⁷

Asimismo, el Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 88 define el salario como “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

⁵⁷ Cabanellas Ob. Cit. tomo VII Pág. 274



Al iniciar el trabajador con la relación de trabajo, automáticamente adquiere el derecho de percibir un salario preestablecido, el cual deberá ser cancelado o pagado por el patrono en la forma, tiempo y lugar convenidos en el contrato de trabajo o de acuerdo con lo ordenado por la ley.

Este salario convenido no puede ser menor que el fijado por el Estado de Guatemala y que es denominado como salario mínimo. En todo caso si puede ser superado, por una cantidad mayor que la establecida como salario mínimo.

3.3 Formas de pactar el salario

Pago del salario en moneda de curso legal: Esta forma de pago del salario es que obliga a empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución exclusivamente en dinero, pues a eso se refiere el término “moneda de curso legal”, entendiéndose que el pago debe hacerse en la moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país. Para el caso de Guatemala, la legislación actual establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América, por lo tanto debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares. Adicionalmente, esta forma de pago del salario se constituye en la regla general y es aplicable en todas las actividades laborales de la ciudad y no agrícolas, en donde existe la prohibición de pagar el salario en mercancía, vales, cupones, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.



Pago del salario en especie: en esta forma de pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en un 30 por ciento de su importe total. Especial mención merece el señalar que esta forma de pago del salario constituye la excepción a la regla, y solo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero, que constituyen las únicas actividades laborales, en donde el empleador está autorizado por ley a hacer efectivo el pago del salario del trabajador hasta en un 30 por ciento en especie, aunque debe entenderse que el que la ley autorice el pago de aquel porcentaje en especie, en ningún caso, faculta al empleador a entregar al trabajador artículos que no sea de utilidad alguna para el mismo, sino únicamente alimentos y objetos destinados al consumo personal del trabajador o de su familia cuyo costo sea el menor, es decir que también se prohíbe que el patrono obtenga utilidad o lucro del pago del salario en especie.

Finalmente, en esta forma de pago del salario el Código de Trabajo establece la posibilidad de pacto en contrario, en relación al porcentaje con el que se pueda pactar el mismo, debiéndose inferir que el pacto en contrario preceptuado en la ley, no implica que el porcentaje del pago del salario en especie establecido en la ley, pueda ampliarse, sino en consonancia con el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas que ilustran al derecho del trabajo, pueda reducirse en un porcentaje menor al previsto en la ley.

Por unidad de tiempo: en esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace con base en el tiempo de trabajo efectivo, es decir, al



tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, por esa razón esta clase de salario puede pagarse, por mes, por quincena, por día u hora.

Por unidad de obra: en esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento del trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce, más retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono. Esta clase de salario a su vez se subclasifica en: a) pago del salario a destajo, b) a precio alzado, y c) por pieza o por tarea.

Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono: en esta clase de salario, el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran periodos de tiempo en donde no hubieran ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no ha habido utilidades por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.

3.4 Medidas de protección del salario

Las medidas protectoras del salario son las que tienen como propósito, resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.



3.5 Las medidas protectoras del salario, contenidas en la legislación laboral son las siguientes

a) El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal: está prohibido pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su maximun cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas, u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboran en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un 30 por ciento del importe total de éste como maximun, en alimentos y demás Artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

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 del importe total del salario devengado.



b) El pago del salario mínimo: todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determine en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, por tarea, precio alzado o a destajo.

c) El plazo para el pago del salario: esta medida protectora es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajos manuales; y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales o de los oficios domésticos. En el caso que se trate de salario pactado por participación en las utilidades, el plazo para el pago puede pactarse en forma quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de las participaciones devengadas debe hacerse anualmente.

d) Obligación de pagar el salario completo en cada período: esta medida protectora es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con

el trabajador en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo



e) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador: esta medida se refiere a que el patrono debe pagar el salario del trabajador directamente al mismo o con la autorización respectiva a la persona de la familia de aquél que haya indicado. Esta medida es importante, porque hace imposibles que los acreedores del trabajador puedan reclamar la entrega del salario de éste, si no es con orden de juez competente.

f) El lugar del pago del salario: el Artículo 13 del Convenio 95, establece que cuando el pago del salario se efectúe se deberá hacer únicamente en días laborales, en el lugar del trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que las partes hayan establecido una fórmula en relación al lugar de pago, más favorable para el trabajador.

En relación a esto cabe señalar que un gran porcentaje de empleadores paga el salario de sus trabajadores fuera del centro de trabajo y en días inhábiles, lo cual representa una seria contravención a lo preceptuado en el convenio, sin dejar de señalar que también se expone la seguridad del trabajador.

g) Inembargabilidad del salario: el Artículo 10 del Convenio, establece el principio de inembargabilidad del salario, cuando señala que no podrá embargarse ni cederse el salario, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional del Estado que ha ratificado el Convenio, debiendo protegerse en la legislación el salario



contra su embargo o cesión, en la proporción que se considere necesario para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Es precisamente en relación a la inembargabilidad del salario, que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera más acertada y amplia el tema, pues se señala en el Artículo 96 del mismo, “la inembargabilidad del 65% de los salarios mayores a trescientos quetzales”, de lo cual se desprende que siendo en este momento, en Guatemala, la totalidad de salarios mayores a esa cantidad, se debe entender que esta regla de inembargabilidad se aplica a todos los salarios, lo cual constituye un verdadero avance en materia de protección de materia de protección del salario, a parte de ser el aspecto en el que más recoge nuestra legislación la finalidad del Convenio 95 de la OIT.

h) Los anticipos del salario: los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquel devengue.



3.6 Aguinaldo

Manuel Osorio señala que: “el aguinaldo constituye una costumbre que determinadas legislaciones consideran obligatoria, o bien una libertad particular en algunas empresas y que se ha convertido en un beneficio general para todos los trabajadores”.⁵⁸

Dicho autor, proporciona una definición bastante acertada para el derecho guatemalteco al afirmar que el aguinaldo es “una paga especial, equivalente a un sueldo mensual o a una doceava parte de todo lo percibido en el año, que se entrega al trabajador una vez al año y a fines del mismo, por índole familiar y hogareña de las pascuas de Navidad.”⁵⁹

El aguinaldo se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, y es en el Artículo uno que se establece como una obligación del patrono de otorgar a sus trabajadores el equivalente al 100 por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servidos continuos o la parte proporcional correspondiente.

3.7 Vacaciones no gozadas

Afirma Cabanellas que: “en sentido amplio, por vacaciones se entiende por la temporada - que pueden ser algunos días o meses - en que se suspende el trabajo

⁵⁸ Osorio, Manuel Ob. Cit. Pág. 46

⁵⁹ Osorio, Manuel Ob. Cit. Pág. 48



habitual, a fin de disponer de un descanso de dichas labores, asimismo, expone una definición más técnica que dice: el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios”.⁶⁰

La OIT señala que: “por vacación se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración⁶¹”.

El Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 130 señala que “todo trabajador tiene derecho sin excepción a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, y la duración de dichas vacaciones será de 15 días como mínimo”.

En el momento de que se ponga fin a una relación de trabajo por cualquier causa, el trabajador tiene el derecho a que el patrono le retribuya de forma económica los días de vacaciones que el trabajador dejó de gozar.

Las vacaciones se encuentran reguladas dentro del Artículo 130 hasta el Artículo 137 del Código de Trabajo.

⁶⁰ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 553 a la 671

⁶¹ Ibid. Pág. 553



3.8 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta prestación es relativamente nueva, y consiste en una retribución que el patrono debe realizar obligatoriamente al trabajador en el mes de julio de cada año, correspondiente al 100% del salario ordinario por un año de servicios prestados, y si no se cumpliera el año, por el tiempo proporcional.

El autor Fernández Molina dice que esta prestación es similar en casi todos los aspectos al aguinaldo. Afirma este autor que: “en cuanto a la cantidad de pago entre el aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores, es la misma y que una de sus diferencias es la fecha de pago, ya que una se debe pagar el quince de diciembre de cada año y la otra el quince de julio de cada año, respectivamente”.⁶²

Punto muy interesante es que tanto el aguinaldo como la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado se deben incluir en el promedio que se toma para establecer la indemnización del trabajador.

Esta prestación se encuentra regulada en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, y remite en su Artículo 5 a los Decretos 76-78 y 1633 ambos del Congreso de la República de Guatemala para el caso de aplicación supletoria.

⁶² Fernández Molina, Luis. Ob. Cit Pág. 266



3.9 Bonificación incentivo

Otro tipo de prestación creada por el Estado de Guatemala, de forma obligatoria para todos los empleadores y consiste en un pago mensual de tipo especial, que es adicional al salario, que es otorgada por productividad y eficiencia del trabajador, que puede ser convenida entre patrono y trabajador, siempre que sea mayor que la mínima dispuesta por el Estado.

Esta prestación es dinámica, ya que es susceptible de ser estudiada para adecuarla a la realidad social del país, es así como puede ser aumentada, pero no puede ser disminuida, la misma es independiente a cualquier incremento en el salario que los empleadores concedan a los trabajadores por cualquier concepto.

Para Fernández Molina la bonificación incentivo “es una prestación que no cumple con su objetivo principal que es estimular la productividad del trabajador sino que ha sido motivo de interpretaciones y aplicaciones dispares y sobre todo ha fortalecido la práctica viciada de asignar al rubro bonificaciones la mayor parte del salario, distorsionando los cálculos de las prestaciones salariales y afectando básicamente al IGSS y entidades similares, cuya cuota depende del salario mensual”.⁶³

Cabe agregar, que los patronos se han aprovechado de esta prestación para no pagar a los trabajadores una indemnización muy alta al momento de despido, ya que está prestación -bonificación incentivo- no se incluye para el cálculo de la indemnización.

⁶³ Ob. Cit. Pág. 271



La bonificación incentivo se encuentra regulada dentro del Decreto número 78-89 Congreso de la República, y se encuentra reformado por el Decreto 7-2000 y el Decreto 37-2001, ambos del Congreso de la República.

3.10 Indemnización

Dentro de este capítulo se hace necesaria la mención de la indemnización, la cual es una prestación que es irrenunciable y que en algún momento se puede convertir en renunciante, dependiendo de las circunstancias de finalización de la relación de trabajo.

De acuerdo con Cabanellas “la indemnización es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”.⁶⁴

Ahora bien, Cabanellas da una definición de indemnización por despido al trabajador, la cual dice que: “es el resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal”.⁶⁵

De acuerdo con este autor, la indemnización halla sus antecedentes, en la moderna

⁶⁴ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 384

⁶⁵ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 385



legislación de trabajo, en la teoría del *abuso de derecho* de la cual se derivó la ley francesa del 27 de diciembre de 1890.

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 82 señala: “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servidos no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado”.

Como se puede observar en el párrafo anterior, la ley guatemalteca le otorga al trabajador el derecho irrenunciable de gozar del pago de la indemnización cuando éste es despedido de forma injustificada, ésto significa que en los demás casos -como puede ser la renuncia o el despido justificado- el trabajador no gozará de este derecho, y será decisión del empleador el realizar el pago en cualquier otro caso que no sea el de despido injustificado.



CAPÍTULO IV

4 La conciliación judicial y los convenios celebrados dentro de un proceso laboral

4.1 Antecedentes históricos

De acuerdo con Armando Porras y López “la conciliación si bien no se ha definido satisfactoriamente, se ha practicado por todos los pueblos de la tierra. La paz, la tranquilidad del hogar, como célula de la sociedad; la paz, la tranquilidad entre las grandes y pequeñas naciones fue, es y será, la mayor preocupación humana; la conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el género humano”.⁶⁶

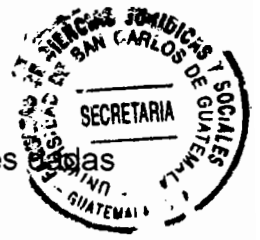
”En Grecia, por ejemplo, los tesmotetes se encargaban, previo estudio de los negocios, de conciliar los intereses de las partes en términos de la ley”.⁶⁷

Ya en Roma, la conciliación fue aceptada como medio de terminar pleitos entre las partes y las leyes de las XII tablas, consideraron y respetaron dicho precedente.

En la legislación tradicional española se encuentra a la conciliación en los principales momentos jurídicos: los mandaderos de paz del Fuero Juzgo, los jueces avenidores; la

⁶⁶ Porras y López, Armando, **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 211.

⁶⁷ *Ibíd.* Pág. 218



misma institución se encuentra en la Ordenanzas de Bilbao y en las instituciones dadas a los corregidores en los tiempos de Carlos III.

Continúa afirmando el autor que: “en Francia la conciliación fue el espíritu de los célebres consejos de prudentes, modificada dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución española de 1612”.⁶⁸

En la tesis desarrollada por la licenciada Sonia Annabella Rodas Orozco. “En Guatemala, los antecedentes de la conciliación se encuentran en la época colonial, en la Constitución de Bayona (1808 dominio de los franceses en España), en donde se instituyó a los jueces conciliadores que formaban un tribunal de pacificación”.⁶⁹

En Guatemala, se dispuso la obligatoriedad del intento conciliatorio previo a todo juicio y que estuvo vigente aún en la época independentista, tal como lo demuestran las Constituciones de la República Federal de Centroamérica y la Política del Estado de Guatemala (1824 y 1825). Posteriormente, el decreto 73 de la Asamblea Nacional Constituyente (Ley Constitutiva del Supremo Poder Judicial del Estado de Guatemala) en su Artículo 41 abolió la conciliación como trámite previo al procedimiento judicial, sin embargo estableció que los jueces procuraran conciliar a las partes litigantes, a cuyo efecto las harían comparecer después de contestada la demanda y antes de abrir la prueba.

⁶⁸ Porras y López, Armando, **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 222

⁶⁹ Rodas Orozco, Sonia Annabella, **La conciliación como sistema de solución de los conflictos laborales de carácter económico-social**, Pág. 65.



4.2 Consideraciones

La conciliación como acto procesal dentro del juicio, entraña un acto cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; y cuyo propósito al final de este intercambio será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que ha motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.

En el derecho procesal Individual de trabajo, la conciliación no busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de conciliaciones que permita terminar con el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino que derivado de que los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores, la conciliación debe buscar el arribo de un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito tomando en cuenta aquella situación de los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores.

Con base a lo anterior puede afirmarse que el verdadero alcance de la institución de la conciliación es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado expresando a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este último le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien, garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador. En esta dirección se cumple el propósito de la conciliación que gira en torno avenir a las



partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciaciones garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

No obstante este alcance de la conciliación en forma pura, debe advertirse que todos los días en la práctica tribunalicia y administrativa del trabajo se observa la suscripción de convenios en donde la base ha sido el avenimiento de las partes, pero renunciando el trabajador a una parte o a la totalidad de derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

“Tampoco podemos abstraernos de que muchos de estos convenios resultan generados por el entorpecimiento del trámite del juicio que hace que el trabajador se desespere y considere conveniente aceptar cualquier tipo de acuerdo con el empleador que posibilite especialmente en los juicios por reclamo de pago de prestaciones, el recibir alguna cantidad en dinero que venga a aliviar la asfixiante situación económica en la que seguro se encuentra. Por ello, no puede atribuirse la responsabilidad de esta desnaturalización de la conciliación a los juzgadores, ni al los señores inspectores de trabajo, pues en la casi totalidad de los casos, la aceptación de este tipo de convenios es decisión del trabajador”.⁷⁰

⁷⁰ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 132



4.3 Naturaleza jurídica

El autor Juan Menéndez-Pidal cita al autor Idelfonso Bellón quien considera a: “la conciliación como un medio para evitar el litigio, solemnizado por la intervención de los órganos judiciales. Es por ello una institución con cierto carácter público”.⁷¹

Este autor dice que: “en lo social la conciliación manifiesta de una forma más destacada su naturaleza de equidad, adelantándose inclusive a las reformas legislativas que la realidad de la vida vaya exigiendo”.⁷²

Continúa afirmando que no es un instrumento inútil o simplemente formulario para pasar al juicio, sino que debe funcionar con gran intensidad, procurando los jueces el mayor número de conciliaciones. Precisamente en esto se diferencia la conciliación social de la civil, pues si pudiera afirmarse que ésta ha fracasado no puede afirmarse otro tanto de la conciliación laboral, que reviste caracteres propios, puesto que el juez tiene facultades de intervención y tutela; es decir, que toma parte integrante en la misma, advirtiendo a las partes de sus posibles derechos y obligaciones, e incluso con facultades para denegar la conciliación, ordenando la continuación del juicio, en caso de existir lesión grave para alguno de los litigantes, exigiendo que no sea contraria a la ley en perjuicio de los trabajadores, siempre que impliquen renunciaciones no consentidas por la legislación laboral, en la que la autonomía de la voluntad sufre limitaciones en este sentido.

⁷¹ Menéndez-Pidal, Juan; **Derecho procesal social**, Pág. 274

⁷² *Ibíd.* Pág. 275



Se puede afirmar, que la institución de la conciliación es típica del proceso de trabajo sino por su exclusividad, sí por la importancia que reviste y por los fecundos frutos que a diario produce.

La naturaleza jurídica de la conciliación, “partiendo de que es un instituto que forma parte del trámite del juicio ordinario laboral y que por consiguiente hace que la misma se constituya en una fase del proceso, es eminentemente procesal”.⁷³

4.4 Concepto

Según el Diccionario de la Real Academia Española conciliación “viene del latín conciliatorio; onis, acción y efecto de conciliar, conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que uno se granjea”.⁷⁴

Armando Porrás y López cita a varios autores para dar una definición de conciliación, entre los cuales menciona a De la Plaza, quien afirma que: “la conciliación tiende fundamentalmente a evitar el pleito, y por este motivo, se le concibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a su imitación...”⁷⁵ Asimismo, este autor cita a Podetti quien afirma que la conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

⁷³ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág 133

⁷⁴ Diccionario de la Lengua Española Pág.. 336

⁷⁵ Porrás y López, Armando, Ob. Cit. Pág. 215



El autor Acajabón Reyes da una definición muy aplicable a lo que es la conciliación laboral al afirmar que “es aquel avenimiento anterior o durante la tramitación de un proceso al que las partes llegan por sí solas, con la intervención de sus asesores, de amigables componedores o con la fiscalización de órgano jurisdiccional o administrativo, para evitar que un proceso se inicie, continúe o finalice en perjuicio de las partes”.⁷⁶

La conciliación puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.

Como caracteres del instituto de la conciliación pueden mencionarse los siguientes:

- a). Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, pues aunque se confiera al juez de trabajo la finalidad de intentar conciliar a las partes en cualquier etapa del proceso, solo observa una etapa obligatoria en la que debe producirse;
- b). Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin a juicio, sí el avenamiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenida en el caso de que solo se hubiese conciliado sobre una parte de las

⁷⁶ Acajabón Reyes, José Ob. Cit. Pág. 12



pretensiones demandadas por el actor, en cuyo caso el trámite del juicio deberá continuar sólo sobre aquellas pretensiones en relación a 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;

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

e). En el convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, suele suceder que solo el patrono otorga concesiones;

f). El convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, adquiere el carácter ejecutivo.

4.5 Clases de conciliación

La conciliación puede clasificarse en: conciliación total y conciliación parcial, debiéndose inferir que esta clasificación atiende al contenido de acuerdo al que hayan arribado las partes.



Por otro lado, la doctrina clasifica a la conciliación en: conciliación judicial y conciliación extrajudicial, debiéndose tener en cuenta que esta clasificación atiende básicamente a que la conciliación se haya realizado dentro o fuera del juicio.

a) Total: "esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca todos los puntos que han sido objeto del litigio, es decir todas las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. Esta conciliación si permite que concluya el trámite del proceso con la suscripción del convenio que adquiere carácter de título ejecutivo y hace innecesario que el proceso deba llegar hasta sentencia, por haber quedado son materia el mismo".⁷⁷

Es aquella donde se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.

b) Parcial: "esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. En este tipo de conciliación el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y debe continuar hasta la sentencia en relación a todos aquellos aspectos que no fueron objeto de convenio. El convenio que se origine con motivo de esta conciliación es aprobado por el juez de trabajo y previsión social y adquiere carácter de título ejecutivo, con lo cual se puede obligar a su cumplimiento mediante el procedimiento normado en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo y aplicando supletoriamente, en lo que no contravenga el texto y los principios

⁷⁷ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, tomo I. Pág 135.



Derecho Procesal Individual del Trabajo y las normas que para le ejecución establece el Código Procesal Civil y Mercantil".⁷⁸

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

c) Judicial: esta clase de conciliación es la que se lleva a cabo ante los jueces de trabajo y previsión social con motivo precisamente de la celebración del juicio ordinario laboral, o bien, con motivo de la instauración del proceso colectivo de trabajo en el que también existe una etapa procesal dirigida a buscar la conciliación entre las partes. Es esta clase de conciliación la que más y mejores resultados observa en nuestro medio, quizás porque el carácter coercitivo del apercibimiento dictado por los tribunales de trabajo obliga al los demandados a pensar en la conciliación como una salida posible al trámite del proceso.

Cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aún con entera independencia de él.

d) Extrajudicial o administrativa: es la que tiene lugar fuera del ámbito jurisdiccional y en el caso guatemalteco, es el que comúnmente se lleva a cabo ante los inspectores de trabajo, como parte del procedimiento de conciliación que aquella dependencia administrativa de trabajo debe de cumplir como parte de sus atribuciones. La

⁷⁸ Ob. Cit. Pág. 135.



trascendencia de este tipo de conciliación radica en que la aprobación que el inspector de trabajo hace a los convenios adoptados por las partes también tiene fuerza ejecutiva y por lo consiguiente en caso de incumplimiento puede demandarse su ejecución en la vía ejecutiva laboral.

Sin embargo, debe señalarse que la eficacia de la intervención de la inspección de trabajo es la institución de la conciliación es aún hoy en día muy pobre, pues un alto número de casos los empleadores no comparecen a las citaciones que son el objeto de proponer fórmulas conciliatorias les dirigen los inspectores de trabajo, y en otro buen número de casos, aunque comparecen, lo hacen con el fin de evitar ser multados por no comparecer, pero no con el ánimo de conciliar con el trabajador. La conciliación que se realiza ante los inspectores de trabajo no excluye que no existan otras que puedan darse entre las partes en particular, mediante celebración de convenio contenido en escritura pública o en documento privado con firmas legalizadas que también observarían el carácter de conciliaciones extrajudiciales, aunque debiendo ser extremadamente cuidadosos en proteger las mismas, revistiéndolas de fuerza ejecutiva para asegurar su eficacia.

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.

e) Oportunidad procesal de la conciliación: "la etapa procesal en la que obligatoriamente el juez de trabajo y previsión social debe celebrar la fase de



conciliación intentando avenir a las partes, es dentro de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente a que se ha contestado la demanda o la reconversión, si es que ésta se promovió. No obstante y a que esta oportunidad esta claramente establecida en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en la practica procesal que tiene lugar ante los tribunales de trabajo y previsión social, se observan prácticas que buscan que la conciliación entre las partes pueda darse antes del inicio de la audiencia o bien dentro de ésta, cuando todavía no se ha contestado la demanda. Esta clase de prácticas desvirtúa el propósito de que la conciliación deba celebrarse hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconversión en el caso de que ésta se haya promovido, pues como bien lo razonó el connotado procesalista Mario López Larrave, para que el juez de trabajo se encuentre en posibilidad de sugerir fórmulas ecuanímes de arreglo a las partes debe conocer cual es la posición de estas en relación al asunto que es objeto del litigio. La única forma de conocer la posición de ambas partes es mediante haberse enterado de lo que expresa el actor en su demanda y también lo que expresa el demandado en la contestación de la demanda, y de allí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes, sea hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconversión, de lo contrario, aventurarse a intentar la conciliación antes de esta etapa del juicio, podría presentar el riesgo de que no exista acuerdo alguno, pues el demandado podría argumentar que en su contestación va a promover también además de su oposición una excepción perentoria de pago, con base en que lo que se pretende demandarle ya fue hecho efectivo al trabajador. Por la anterior razón y porque una conciliación intentada fuera de la

audiencia puede generar que este acto se convierta en un regateo indebido, es que debe observarse la etapa procesal que para su diligenciamiento manda la ley⁷⁹.



4.6 La conciliación dentro del proceso ordinario laboral

El proceso ordinario laboral debido a que es un procedimiento llevado a cabo de forma oral, es realizado por medio de audiencias en las cuales se deben llevar a cabo las gestiones que la ley guatemalteca regula para este tipo de procesos. El Código de Trabajo estipula como máximo tres audiencias para realizar todas esas actuaciones.

A esta investigación únicamente le interesa mencionar que dentro de la primera audiencia que se debe llevar a cabo en un proceso ordinario laboral, se debe cumplir con ciertas fases que la ley guatemalteca estipula, dichas fases se encuentran contempladas dentro de los Artículos 309, 310, 338, 339, 340, 342, 344 del Código de Trabajo.

La conciliación, es una de las fases que el Código de Trabajo ordena se realicen obligatoriamente dentro de la primera audiencia, es decir que de ninguna forma es posible obviar u omitir dicha fase por parte del juzgado de trabajo, de lo contrario dicho órgano estaría contraviniendo la ley e incurriendo en un vicio del procedimiento y de ley.

El Artículo 340 del Código de Trabajo en su segundo párrafo señala que contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes,

⁷⁹ Ob. Cit. Pág. 137.



proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Como se puede observar, el Artículo 340 del Código de Trabajo es congruente con los principios del derecho de trabajo y con las normas que regulan prestaciones irrenunciables al afirmar que el juez aprobará cualquier arreglo al que llegaren las partes pero dicho arreglo no puede contrariar o ignorar que existen derechos irrenunciables para el trabajador, los cuales ni el patrono, ni el juez, incluso ni siquiera el trabajador, puede reducir o desmejorar.

El momento en que debe realizarse la fase de la conciliación es de suma importancia para la misma, ya que el que se realice después de que las partes argumenten sus respectivas pretensiones, permite al juez tener los elementos suficientes para poder proponer a las partes un acuerdo o convenio que sea lo más ecuanime posible, tomando en cuenta que no podrá aprobar cualquier arreglo, sino que dicho arreglo no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones laborales aplicables. A criterio del investigador este es el momento apropiado para llevar a cabo la conciliación, debido a que la realización de los actos previos a la misma, proporciona elementos de juicio al juez, para proponer a las partes una solución que sea justa y no vide normas laborales que afecten al trabajador.

El autor Acajaban Reyes señala que: “el juez debe estar plenamente consciente de los principios ideológicos que sustenta el Código de Trabajo al llevar a cabo dicho acto



procesal, debe tener cuidado de que dicho acto no constituya una renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que el propio código confiere al trabajador, pues en la práctica se dan casos que la conciliación constituye una flagrante renuncia de los derechos del trabajador, por el desconocimiento involuntario o voluntario de los derechos reconocidos en la ley”.⁸⁰

López Larrave afirma que “en la conciliación debe predominar un enfoque realista y equitativo y sobre todo ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio y sobre un examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, y en todo caso el juez debe actuar como un árbitro, ya que en no pocas ocasiones se ve que ante el juzgado de trabajo se presentan demandas desproporcionadas a la realidad y piden exageradamente prestaciones en comparación a las que efectivamente se tienen”.⁸¹

Es importante indicar que aunque el Código de Trabajo establece un momento preciso para que el juez invite a las partes a conciliar, esto no impide que las partes voluntariamente lleguen a un acuerdo en cualquier momento antes de dictarse sentencia, donde ambas crean beneficiarse el cual puede documentarse a través de un convenio dentro o fuera del Juzgado, pero que en todo caso deberá ser aprobado por el juez, y que dicho convenio en caso de incumplimiento constituye título ejecutivo.

El Autor guatemalteco Mario López Larrave: “hace un análisis de la fase de conciliación dentro de un proceso ordinario laboral, señalando que en primer lugar es una etapa

⁸⁰ Acajabón Reyes, José Ob. Cit. Pág. 33

⁸¹ López Larrave, Mario Ob. Cit. Pág. 94



obligatoria dentro del juicio laboral. Asimismo, señala que el proceso laboral puede terminar eventualmente en un convenio o acuerdo llevado a cabo en la conciliación.

4.7 La conciliación y sus diferencias con la transacción

El jurista Mario López Larrave hace un análisis a fondo sobre el tema de la conciliación el cual inicia con las siguientes interrogantes: “punto muy álgido es éste que tiene por objeto determinar la naturaleza de la conciliación en materia laboral. En este sentido surgen las siguientes interrogantes: ¿la conciliación es un acuerdo idéntico a la transacción? ¿Es mas restringida ésta que aquélla? ¿Pueden renunciarse o disminuirse derechos por parte de los trabajadores en la conciliación?”⁸³

La transacción tiene como similitud con la conciliación que ambas tienden a la resolución de conflictos individuales, evitando la tramitación fallo o sentencia en un juicio. Asimismo, tienen en común que ambas instituciones tienen la prohibición de no poder transigir o negociar derechos que son irrenunciables.

En cuanto a la primer interrogante que propone este autor, se puede afirmar que la conciliación tiene diferencias muy claras con la transacción, ya que en primer lugar la conciliación dentro de un proceso laboral, es una fase obligatoria del mismo, en la cual al momento de que las partes hayan llegado a un acuerdo que no viole normas laborales, podrá ser documentado mediante un convenio en donde no es necesario que

⁸² Ibid. Pág. 95

⁸³ Ob. Cit. Pág. 95

ambas partes renuncien o cedan en sus derechos para que el mismo sea válido, mientras que la transacción no es una fase procesal sino un contrato donde las partes deciden un punto dudoso o litigioso cuyo requisito indispensable es que ambas partes deben de renunciar o ceder a sus derechos recíprocamente. Por esto se dice que en la conciliación puede haber un reconocimiento total de la pretensión contraria, mientras que en la transacción no.

Lo que en determinado momento si puede suceder es que mediante la fase de la conciliación, las partes de común acuerdo otorgándose concesiones recíprocas pongan fin al proceso. Dicha conciliación se formaliza en un documento llamado convenio el cual incluso puede llenar los requisitos establecidos para una transacción, especialmente en lo referente a las renunciaciones o concesiones recíprocas siempre y cuando no se violen derechos del trabajador (como por ejemplo aceptar el pago de las prestaciones en forma fraccionada). Sin embargo aún y cuando dichas instituciones puedan coincidir en elementos y requisitos, dentro de la más estricta juridicidad será mediante el convenio que se ponga fin a dichos procesos.

Entonces como quedó indicado, dentro de la fase de la conciliación, en determinado momento puede llegar a contar con los mismos presupuestos requeridos para una transacción, principalmente en el sentido de plasmar en un documento las renunciaciones, acuerdos y concesiones a que partes contrarias acordaron, siempre que se respete debidamente los principios del derecho de trabajo.





Otra diferencia que se da entre estas dos instituciones, es que los momentos de celebración son distintos, ya que por ejemplo en el caso de una transacción ésta no nace a la vida mientras los contratantes no se logren poner de acuerdo en cuanto a lo que se va a transigir, mientras que en el caso de la conciliación, ésta si puede producir efectos aunque las partes no lleguen a un acuerdo en cuanto a los puntos en discordia, debido a que es una fase procesal obligatoria.

En cuanto a la segunda interrogante planteada por el Licenciado López Larrave, se puede afirmar que en cuanto a su utilización la transacción es mucho más restringida que el convenio al que se llega en una conciliación, por el simple hecho de que la transacción para su validez necesita como requisito indispensable la renuncia o concesión recíproca de derechos.

4.8 Conciliación frente a los derechos irrenunciables en el derecho guatemalteco

La tercera interrogante planteada por el Licenciado López Larravé dentro de su investigación se refiere a: "que si pueden renunciarse o disminuirse derechos por parte de los trabajadores en la conciliación".⁸⁴

Se debe tomar en cuenta lo que al respecto afirma el Licenciado Acajabón Reyes en cuanto a que se debe tomar en cuenta que: "el trabajador puede renunciar o disminuir equitativamente aquellas reclamaciones que son materia de debate y que serán motivo

⁸⁴ López Larrave, Mario Ob. Cit. Pág. 95



precisamente del fallo o sentencia”.⁸⁵ En efecto, si se creyere que los trabajadores en ningún momento deben ceder a sus reclamaciones, esta etapa procesal del avenimiento negaría en toda su amplitud el carácter conciliatorio proclamado por las leyes laborales.

Al respecto, López Larrave cita al tratadista chileno Jacobo Schaulsohn quien es del criterio que “la conciliación es un acto similar a una transacción y que por ende en ella pueden renunciar a sus derechos los trabajadores, siempre que tal acto suceda cuando la relación de trabajo ha terminado”.⁸⁶

Asimismo, afirma Schaulsohn —citado por López Larrave— “que únicamente es irrenunciable el derecho que es una expectativa, más no el derecho adquirido. En otras palabras, al momento de iniciarse y durante una relación de trabajo no se puede renunciar a los derechos otorgados por las normas laborales, pero una vez finalizado el contrato de trabajo, sí pueden renunciarse, pues ya no existe la necesidad de protección que ha inducido al legislador a establecer la irrenunciabilidad”⁸⁷. López Larrave difiere respecto la posición de Schaulsohn en cuanto a que “no convence la argumentación de que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorgan las leyes laborales al tiempo de contratar pero sí al tiempo de iniciar el juicio”.⁸⁸

⁸⁵ Acajábón Reyes, Jesús, Ob. Cit. Pág. 44

⁸⁶ López Larrave, Mario Ob. Cit. Pág. 95

⁸⁷ Ob. Cit. Pág. 97

⁸⁸ Ibid, Pág. 97



Siguiendo con el pensamiento de López Larrave, y con lo que “al respecto las normas laborales regulan, los principios del derecho, al momento de una terminación de la relación laboral, continúan ejerciendo efectos mientras no queden finalizados y finiquitados todos los asuntos pendientes concernientes a la relación de trabajo existente entre patrono y trabajador, principalmente en lo que se refiere a prestaciones pendientes de cancelar. Por lo que al celebrar una transacción o una conciliación dentro de un proceso ordinario de trabajo, las normas tutelares se extienden hasta la finalización total de dicha relación. Ahora bien, López Larrave⁸⁹ afirma que lo que en efecto la ley protege es el derecho reconocido o establecido más no una pretensión de derecho, siendo el primero irrenunciable y la segunda susceptible de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.

En su exposición del tema continua afirmando López Larrave “que el poder renunciar a prestaciones irrenunciables en la legislación guatemalteca, contravendría normas incluso constitucionales y el espíritu de las normas laborales y que no hay porqué recurrir a esa división de los derechos en latentes y adquiridos que las leyes no contemplan”.⁹⁰

“Lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el Artículo 340 del Código de Trabajo y el artículo 12 de la misma ley, y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y

⁸⁹ Ibid. Pág. 96 y 97

⁹⁰ Ibid, Págs. 97 y 98



las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.⁹¹”

Y continua afirmando: “En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder a sus reclamaciones, toda la etapa del advenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación serán materia de debate. Claro está que las pretensiones sí pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso Concreto”.⁹²

Este autor para explicar su posición plantea el siguiente ejemplo:

”Un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la inspección general de trabajo que había despido injusto y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia debiera salarios por este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el

⁹¹ Ibid, Págs. 98 y 99

⁹² Ibid, Págs. 97 y 98



pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho”.⁹³

Para el autor Stafforini, “una vez finalizado el contrato de trabajo, es recién cuando suelen producirse las renunciaciones o transacciones perjudiciales a los trabajadores, y es, en esa ocasión, cuando más necesita el trabajador, privado de su salario habitual, ya sea por enfermedad, accidente o despido, de la protección legal tendiente a evitar la influencia de la desigualdad económica frente al empleador”.⁹⁴

Y continúa afirmando, “si las disposiciones legales a que nos referimos, tienden a coartar los abusos que puedan resultar de la expresada desigualdad económica, propósito, por otra parte, indubitable, es forzoso concluir que, mientras esa desigualdad subsista y mientras el abuso sea posible, la prohibición legal debe surtir efectos”.⁹⁵

La tesis que se sostiene no debe llevar naturalmente a dificultar el procedimiento conciliatorio, pero sí ha revestido de las necesarias garantías que impida la producción de actos que la legislación quiere evitar.

4.9 La no validez de la transacción y de la conciliación celebradas en juicio al momento de violar las normas constitucionales y laborales

Que las prestaciones irrenunciables adquieran un carácter incluso constitucional, deja

⁹³ Ibid, Pág. 98

⁹⁴ Stafforini, Eduardo R. Ob. Cit. Pág. 393

⁹⁵ Ibid. Pág. 393



clara la magnitud e importancia de los mismos y la tutelaridad que el Estado de Guatemala confiere a los trabajadores dentro de la relación laboral.

En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y dice: "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 y 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.

Como ya sea ha afirmado anteriormente dentro de esta investigación, el renunciar a derechos irrenunciables por parte del trabajador hace que el acto o cláusula donde se pacte dicha situación, sea nula de pleno derecho. Esta afirmación es confirmada por lo que al respecto indica el Artículo anterior en su párrafo segundo y es confirmado en el



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

La ley al mencionar “otro pacto o convenio cualquiera” incluyó y tomó en cuenta dentro de los actos nulos de pleno derecho a cualquier acto que implique acuerdo entre las partes en cuanto a los derechos irrenunciables, incluso un convenio celebrado en juicio o una transacción la cual podría ser nula de pleno derecho; también incluyó a la conciliación que aunque es celebrada ante una autoridad con jurisdicción, puede también estar sujeta a menospreciar los derechos irrenunciables de los trabajadores y por consiguiente violar o infringir normas que contemplan que los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser objeto de negociación o reducción.

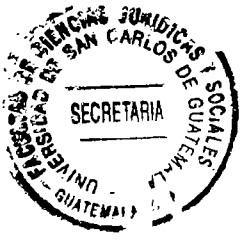
Por lo que habiendo transacciones o conciliaciones que se celebren contrariando principios laborales, éstas deben ser desconocidas, es decir nulas de pleno derecho, y por lo tanto no tener ninguna validez para las partes.

Como afirma Eduardo Stafforini “en términos generales puede sostenerse que carece de valor toda renuncia o transacción de los derechos emergentes de la legislación laboral. Este es el principio que, a nuestro juicio, debe consagrarse prescindiendo de la



existencia o no de una disposición específica o de la mayor o menor extensión que surja de sus términos”.⁹⁶

⁹⁶ Stafforini, Eduardo R. Ob. Cit. Pág. 391 a la 396





CAPÍTULO V

5 Análisis y discusión de resultados

5.1 La transacción, los convenios y el desistimiento como figuras que vulneran los derechos irrenunciables de los trabajadores dentro del proceso ordinario laboral

El objetivo primordial de la investigación fue comprobar si en los juicios ordinarios que finalicen mediante una transacción, conciliación o convenio vulneran los derechos mínimos irrenunciables y si estas son debidamente utilizadas y útiles, se puede decir que la figura de la transacción como tal, es prácticamente obsoleta dentro del ámbito laboral, que aunque su utilización se encuentra regulada, su utilización en la práctica debiera ser prácticamente nula porque es una figura preeminentemente civil.

El criterio es que para aceptar una transacción dentro de un proceso ordinario, dentro del ámbito laboral deberán ser utilizadas las figuras la conciliación y la del convenio, mientras no contraríe los principios laborales y el orden público.

Aun así, es más apropiado utilizar el nombre de convenio, dentro de la fase de conciliación o fuera de ella porque de esa forma se han conocido los acuerdos entre las partes celebrados ya sea dentro o fuera de un juzgado o tribunal. Por lo tanto se refiere a que al arribar a un acuerdo las partes litigantes dentro de la fase de la conciliación, dicho convenio se podría catalogar como una transacción, aunque no sea ese el

término que se utiliza, debido a que los requisitos de la transacción se cumplen en dicho acuerdo.



A pesar de ello, se puede decir que el trabajador cuando se da a la forma del pago de dichas prestaciones, como lo podría ser, que el trabajador reciba el pago por dicho concepto de forma fraccionada, o que debido a la crisis económica del patrono, éste le ofrezca al trabajador cualquier otro bien mueble que no sea dinero o un bien inmueble, y en ese caso el trabajador al aceptar dichas propuestas, estaría cediendo en cuanto a la forma de pago de sus prestaciones irrenunciables, es así como llego a la conclusión que cabría claramente la figura de una transacción al momento de que el trabajador acepta la forma de pago.

En cuanto a que la conciliación y la transacción, la conciliación no busca únicamente un acuerdo que permita terminar el conflicto, sino que también los derechos adquiridos en las leyes de trabajo, pero no se cumplen ya que estas son instituciones totalmente distintas, incluso desde su naturaleza jurídica.

Se establece que tanto la conciliación y la transacción limitan la voluntad de las partes, y en distintos criterios ya que la transacción como la conciliación celebradas en el proceso laboral no limitan la autonomía de la voluntad de las partes, sin embargo el considerando c) del Código de Trabajo deja establecido lo contrario al afirmar que sí limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad debido a que en el derecho de trabajo existen diversos factores y desigualdades de orden económico-social.



Es importante mencionar que y preguntarnos cuáles son las prestaciones económicas irrenunciables a que tienen derecho los trabajadores. En cuanto a cuáles son estas, existe acuerdo en que dentro de estas se comprenden: las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación para trabajadores del sector privado y público (conocida como bono 14), bonificación incentivo.

Existe diferencia de criterios en cuanto a sí se define o no a la indemnización dentro de las prestaciones irrenunciables, algunos jueces y abogados litigantes dicha prestación es irrenunciable y que se convierte en renunciable al momento en que el patrono realiza un despido justificado o cuando de común acuerdo lo deciden las partes. El criterio es compartido por el investigador ya que la indemnización es una prestación que se encuentra reconocida por la ley como irrenunciable salvo las excepciones dadas por éste. A continuación se da un ejemplo: que el trabajador opte a una mejor plaza en otro lugar de trabajo, se traduce en que no es una prestación obligatoria de cancelar por parte del patrono y por lo tanto no es irrenunciable.

Cabe mencionar que de acuerdo con el proyecto de reformas al Código de Trabajo, se pretende que la indemnización se convierta en una prestación irrenunciable, es decir, como una indemnización universal, aunque el trabajador renuncie de la empresa o lugar de trabajo. La diferencia básica entre la actual norma y la reforma que se pretende aprobar, es que otorgará la indemnización al trabajador aún cuando éste renuncie o sea despedido justificadamente.



Se maneja el criterio en que las conciliaciones o transacciones donde se acuerdan montos menores a los que corresponde al trabajador, es importante al respecto.

En la mayoría de casos se acuerdan montos menores a los que le corresponden, ello obedece a la necesidad que presenta el trabajador que se le cancelen con la mayor celeridad sus prestaciones. Asimismo, se debe tomar en cuenta que en muchos casos estas disminuciones son aceptadas debido a que los trabajadores normalmente aumentan los montos de las prestaciones a que tienen derecho. Es por ello que en ese el juzgador debe de vigilar porque al realizarse un convenio no baje del 75 por ciento de las reclamaciones que hace el trabajador, de lo contrario, no se acepta la conciliación, y se continúa con el proceso ordinario.

Queda claro que al permitir convenios por el 75 por ciento de lo solicitado por el trabajador es a todas luces una violación a la ley y al principio de irrenunciabilidad del derecho de trabajo. En dichos casos donde se acepta la renuncia a las prestaciones irrenunciables, los documentos en donde se plasman dichas renunciaciones adolecen de nulidad ya que se están disminuyendo derechos otorgados por la ley.

Por su parte la juez no debe de aceptar que no celebren transacciones, se deberán verificar las conciliaciones, y si las mismas se celebran en base a lo real y que justamente se le debe al trabajador. Pero si en todo caso sucediera, se puede negociar todas las prestaciones de forma global.



A criterio del investigador al momento de realizar este tipo de negociaciones globales se podría estar menoscabando y disminuyendo el pago de alguna prestación irrenunciable por lo que no es una forma que normalmente beneficie al trabajador ya que alguna prestación no estaría siendo pagada en su totalidad conforme a lo que le corresponde al trabajador. Y que al celebrar transacciones o convenios, se evita un mayor desgaste tanto para las partes como para el órgano jurisdiccional, y el trabajador obtiene resultados de forma más inmediata, además que deviene la economía procesal.

En lo que respecta a la celebración de convenios donde los trabajadores acepten la disminución al pago de prestaciones irrenunciables, se llega a la conclusión, que en muchos convenios si existe renuncia en cuanto a los montos que los trabajadores solicitan dentro del memorial de demanda, y que esto tiene que ver con la inminente necesidad y urgencia económica en la que se encuentran los trabajadores, así como que los procesos ordinarios laborales a pesar de desarrollarse de forma oral, en muchas ocasiones se alargan demasiado y éste va en contra de los intereses del trabajador y por eso muchos toman la decisión de aceptar la disminución en el pago de sus prestaciones irrenunciables. Algo que sucede comúnmente dentro de dichos acuerdos es que los convenios se realizan por un monto global para que no se tenga que hacer un cálculo individual por cada prestación reclamada.

Como se puede notar que, aunque se acepten que dichos convenios y se celebren, no hacen mención alguna en cuanto a que la renuncia de las prestaciones del trabajador sí puede verificarse en un convenio o acuerdo, y que dichos acuerdos son permitidos por nuestra legislación, ya que la verdadera limitación que existe es que no se renuncie a



derechos, así como la obligación del juez en velar por que se realice un acuerdo ecuánime para las partes.

En los tribunales buscan proteger a los trabajadores en relación a las garantías mínimas irrenunciables, cabe hacer constar que la Juez hace ver que la protección al trabajador la otorga el derecho de trabajo a través de sus normas y que al momento que el juez haga cumplir la ley, en ese momento se estará protegiendo al trabajador.

Por otra parte, se hace ver que el papel del juez es de hacer conciencia a las partes sobre las reclamaciones y buscar que el trabajador reciba las prestaciones no canceladas en congruencia con su demanda y de no ser así, que se busque la mejor conciliación posible para el trabajador.

Se debe conocer el criterio de los jueces, en cuanto a su papel dentro de la celebración de convenios por las parte a lo que ellos afirman que: Se debe tomar en cuenta que la labor de los jueces en todo proceso es muy importante debido a que son ellos quienes principalmente deben velar por el cumplimiento de la ley.

5.2 Análisis y discusión de resultados de procesos ordinarios laborales finalizados a través de una conciliación o convenio

Dentro de la presente investigación se analizaron procesos ordinarios laborales que finalizaron por medio de un documento donde se plasme acuerdo entre las partes antes de llegar a que el juzgado dicte la respectiva sentencia.



Él objeto es determinar si existen procesos de trabajo que finalicen a través de una transacción o cualquier otra forma de arreglo entre las partes, así como si en dichos arreglos o convenios existe renuncia a derechos irrenunciables, y con qué frecuencia los demandantes (trabajadores) renuncian a los montos o pretensiones que solicitan al momento de plantear el proceso.

Así mismo, dentro se analizan qué prestaciones económicas son las que con mayor frecuencia el demandante solicita se le hagan efectivas.

Es importante tomar en cuenta, cuál es la postura procesal que el demandado (patrono) toma con mayor frecuencia cuando un proceso ordinario finaliza por medio de conciliación o transacción ya que la ley ordena a llevar a cabo la contestación de la demanda antes de entrar a la fase conciliatoria.

Se aprecia que el trabajador al promover su demanda, normalmente pide que se le cancelen todas las prestaciones irrenunciables a que tiene derecho de acuerdo con la ley, pero además se encuentran varios casos donde el patrono o demandado no estaba pagando el salario mínimo que conforme a la ley le correspondía a dicho trabajador, debido a que dentro de la demanda se solicita al juez el pago por reajuste salarial. En este sentido, las normas laborales contienen prestaciones mínimas con las cuales un empleador debe cumplir, pero se determina que los patronos desde que inician una relación de trabajo están violando esos derechos mínimos con que cuentan los trabajadores desde el inicio de una relación de trabajo, y esto es un indicador de la constante violación a la ley por parte de los patronos para con sus empleados.



También se comprueba que en la mayor parte de casos, el demandado cuando tiene la intención de llegar a un acuerdo con el demandante no se pronuncia en ninguna forma sobre la misma, es decir que no se pronuncia procesalmente y ésto puede representar un signo de que el demandado o patrono, acepta el derecho del demandante, así como la obligación de efectuar la cancelación de los montos que ha dejado de pagar a su trabajador por concepto de prestaciones irrenunciables.

Por otra parte, se puede apreciar que para llegar a un acuerdo entre las partes, no necesariamente se debe llegar a la fase de conciliación dentro de la primera audiencia en el proceso ordinario laboral, ya que las partes pueden haber llegado sin que la audiencia de comienzo, por lo que para los juzgados resulta innecesario iniciar la audiencia y toman la decisión de acuerdo a lo solicitado por las partes, de entrar a elaborar un convenio que plasme la voluntad de las partes, el cual inmediatamente después de su elaboración, es aprobado por el juez. Ésto confirma que un acuerdo entre las partes litigantes se puede realizar en cualquier momento hasta antes de que se dicte sentencia, no siendo la fase de conciliación el único momento de negociación y arreglo entre las partes y a esto se le deberá conocer como un desistimiento del trabajador.

A pesar de esto, efectivamente existen convenios celebrados por las partes donde únicamente existe un acuerdo del pago por parte del demandado sobre la totalidad de las pretensiones a favor del demandante, es decir se cancelan las prestaciones de forma global, se puede establecer también que algunos procesos que se analizan, concluyen mediante un convenio que es aprobado por el juez de trabajo, y que cumplen



con los presupuestos necesarios de una transacción en el sentido que existen cesiones recíprocas entre las partes.

Se realiza un convenio donde las partes se otorgan concesiones recíprocas y por parte del patrono acepta cancelar el monto total de las pretensiones del trabajador; mientras que por parte del trabajador, éste acepta que la cancelación de sus pretensiones se realizará a través de cuatro pagos mensuales y consecutivos. En este sentido dicho convenio es totalmente válido ya que no hay violación de normas ni principios laborales y no va en contra del orden público.

Asimismo, los procesos en donde el trabajador -demandante- acepta conceder una rebaja al pago de sus prestaciones irrenunciables, los cuales no deberían estar siendo aprobados por el juez ya que él es el encargado de velar por el cumplimiento de las normas y principios laborales. En todo caso, y aunque sean convenios aprobados por el juez, son acuerdos de los contemplados por el Artículo 12 del Código de Trabajo y por ende son nulos ipso jure.

Se debe hacer notar que en varios procesos que se finalizan, no se cancela la totalidad de las pretensiones que el trabajador pide en su memorial de demanda, sino que partiendo de un estimado de las mismas (ésto debido a que en muchos casos, el trabajador eleva o infla sus pretensiones con el objeto de poder negociar o conciliar por un monto cercano a lo que realmente le corresponde) y por ello se realiza una negociación que normalmente resulta en un acuerdo entre las partes en cuanto al monto total a cancelar por parte del demandado, lo cual concuerda en cuanto a que en



muchos casos los demandantes -trabajadores- se ven obligados a negociar y aceptar cantidades menores a los montos que ellos tienen calculado que los demandados patronos- les adeudan.

Esto puede deberse a muchas causas, como lo podría ser que los trabajadores debido a la inminente necesidad económica y la urgencia de poder obtener el pago de sus prestaciones prefieren recibir el pago de una forma más rápida, en vez de esperar a que el proceso finalice -el cual probablemente se lleve bastante tiempo para su finalización- y el juzgado resuelva que efectivamente tiene el derecho al pago de las prestaciones que él solicitó. Y aún y con la finalización del proceso y con una resolución a favor del demandante, éste sabe que después puede darse la situación que el demandado ya no tenga los recursos necesarios para poder cancelarle la cantidad que el juez otorgó a su favor.

5.3 Confrontación de resultados

Al hacer una confrontación de los resultados, se puede afirmar que para la doctrina y la ley vigente la transacción se puede utilizar en el ámbito del derecho de trabajo, sin embargo al verificar su utilización en los procesos laborales, es una figura no utilizada y prácticamente obsoleta ya que cuando existe un acuerdo entre las partes normalmente el trabajador no cede o renuncia a sus derechos, y en caso así lo hiciera dicho documento es nulo. Se debe tomar en cuenta que las figuras normalmente utilizadas dentro del derecho de trabajo son los convenios o las conciliaciones, no usándose por ende la figura de la transacción.



En lo que respecta a si los convenios, conciliaciones o transacciones celebradas dentro de un proceso ordinario laboral son realizadas violando principios del derecho de trabajo, se puede afirmar que en muchos casos efectivamente se dan las violaciones a dichos principios, especialmente el principio de irrenunciabilidad, ya que en algunos convenios los trabajadores prefieren renunciar a una parte del pago de sus prestaciones, por la necesidad de los mismos, así porque un proceso de trabajo puede llevarse mucho tiempo, en tal caso el trabajador debe esperar mucho tiempo para el pago total.

Se puede afirmar que la principal limitante que encuentra una conciliación o convenio dentro del ámbito laboral es que éste restringe bastante la autonomía de la voluntad cuando se trata de proteger al trabajador, y que el juez juega un papel importantísimo en lo que se refiere a velar por la ecuanimidad de los acuerdos a los que lleguen las partes.

Por otro lado, los derechos irrenunciables debido a que son derechos preconstituidos, no pueden ser objeto de transacción en ningún momento porque esto estaría contraviniendo tanto principios, como normas laborales.

Como se ha analizado dentro de la presente investigación, la esencia de la transacción es que su objeto constituya un derecho incierto y disputado, además que implica recíprocas concesiones y mutuas renunciaciones sobre el derecho discutible. Sin embargo, - como ya se ha afirmado con anterioridad- son estos requisitos los que hacen que la transacción no sea la figura más ad hoc para documentar un acuerdo celebrado entre



los litigantes de un proceso ordinario laboral, ya que en primer lugar el objeto de que el trabajador promueva una demanda ordinaria laboral, es que una vez probada la relación de trabajo, el patrono le cancele las cantidades de dinero dejadas de percibir en concepto de prestaciones irrenunciables a favor del trabajador, no siendo éste un derecho incierto. Y en segundo lugar, si el trabajador estuviera otorgando concesiones o renunciando a derechos que la ley reconoce como irrenunciables, se estarían violando normas laborales y por lo tanto dichos acuerdos serían nulos ipso jure.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede afirmar que el ámbito de celebración de una transacción en el ámbito laboral, quedaría muy restringida y poco útil, ya que únicamente podría utilizarse si por ejemplo el patrono tiene la voluntad de cancelarle al trabajador las prestaciones adeudadas pero no tuviere la liquidez económica para pagarlas, entonces ofrece al trabajador realizar la cancelación del monto total mediante pagos mensuales, hasta la total cancelación. Al aceptar el trabajador dicha propuesta, se estaría realizando una concesión por parte del trabajador y ese acuerdo podría documentarse mediante una transacción aunque como ya se dijo anteriormente, se prefiere utilizar la figura del convenio.

La transacción, convenio o conciliación están expuestas a las acciones de nulidad o de rescisión cuando han recaído sobre derechos ciertos e indiscutibles o Irrenunciables.

En el caso del proceso ordinario de trabajo se debe tomar en cuenta que existe una fase llamada de conciliación, la cual deberá realizarse dentro de la primera audiencia del juicio. Dentro de esta fase de conciliación, las partes pueden o no arribar a un



acuerdo en cuanto a las pretensiones del demandante. Si se llega a un acuerdo, los juzgados de trabajo levantan un acta -a la cual le llaman convenio- haciendo constar el acuerdo al que han arribado las partes, y el juez tomando en cuenta lo que al respecto dice el Artículo 340 del Código de Trabajo, aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo siempre que no contravenga las leyes, reglamentos y disposiciones laborales aplicables.

Para concluir con este capítulo, se puede afirmar que la pregunta de investigación que se refiere a cuál es el alcance que tiene la transacción dentro del proceso ordinario laboral, es contestada por esta investigación de la siguiente forma: en primer lugar, la transacción es una institución donde -entre otras características- deben existir renunciaciones recíprocas entre las partes litigantes. Por otro lado, se encuentra el derecho de trabajo que cuenta con principios y normas que son limitantes a la autonomía de la voluntad de las partes y definitivamente estos principios y normas son limitantes para la celebración de una transacción en el ámbito laboral. Se debe tomar en cuenta que la legislación laboral no prohíbe la transacción, es más, ésta es mencionada dentro del Código de Trabajo dentro de las excepciones permitidas en un proceso ordinario laboral, pero esto no significa que sea utilizada en éste ámbito, ya que de acuerdo con las entrevistas y casos analizados se puede determinar que la transacción en un proceso ordinario laboral no es utilizada y que además no es una figura ad hoc para el derecho de trabajo, y que existen otras instituciones —como lo es la conciliación- que suplen dicha figura y cuyos alcances para el derecho de trabajo son más extensos que los de una transacción.



Por otro lado, el objetivo general de la investigación fue alcanzado, ya que se determinaron los alcances y los límites de la transacción dentro del proceso ordinario laboral. Asimismo, fueron cumplidos los objetivos específicos de la investigación, ya que se investigó que los principios laborales que limitan la autonomía de la voluntad de las partes son: el principio de tutelaridad, el de irrenunciabilidad, el principio de garantías mínimas y el de imperatividad. También se determinó que los derechos irrenunciables que gozan los trabajadores son una limitación a la transacción.

Asimismo, se determinó que las prestaciones económicas irrenunciables más importantes son el salario, el aguinaldo, la bonificación, la bonificación anual, para el sector privado y público - también conocida como bono 14 -, las vacaciones no gozadas y la indemnización salvo algunas excepciones.

Por último, se estableció que el contrato de transacción no es aplicable dentro de un proceso ordinario laboral en cualquier punto dudoso o litigioso y se pudo determinar que actualmente no se utiliza dicha figura dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIONES



1. La transacción es un contrato típico civil cuya característica principal es que existan concesiones recíprocas sobre derechos inciertos. La transacción es una institución que aunque es regulada dentro de la legislación laboral, en la *actualidad* no se utiliza y es obsoleta dentro de dicho ámbito, ya que existen otras instituciones como lo son la conciliación, el desistimiento y el convenio que se ajustan de mejor forma en dicho ámbito.

2. La figura utilizada y aceptada en el derecho laboral para documentar acuerdos entre las partes es el convenio laboral. Existen convenios laborales donde las concesiones recíprocas entre las partes no siempre cumplen con los presupuestos de una transacción, pero su naturaleza jurídica es eminentemente laboral.

3. La conciliación es una fase dentro del proceso ordinario de trabajo que permite a las partes llegar a un avenimiento en cuanto al pago de las prestaciones del trabajador, y los juzgados de trabajo en algunos casos permiten la realización de convenios donde se renuncian, disminuyen o tergiversan derechos irrenunciables para los trabajadores.

4. Las prestaciones económicas laborales irrenunciables son el salario, el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, las vacaciones no gozadas, la bonificación incentivo y la indemnización por despido injustificado, son las que siempre se vulneran dentro de las figuras de la conciliación, el desistimiento, transacción y convenios dentro y fuera del juicio ordinario laboral, quedando el trabajador totalmente desprotegido y aceptando únicamente la voluntad del patrono en cuando a lo que él le ofrece por las prestaciones laborales a las que tiene derecho.

5. Los principios del derecho de trabajo son una limitante a la autonomía de la voluntad de las partes, al momento de celebrar un convenio, conciliación o transacción que afecta derechos del trabajador, porque no se aplican las leyes laborales de acuerdo a su fin que es la tutelaridad de los trabajadores. En la celebración de estas figuras dentro



de un proceso ordinario laboral, el juez juega un papel importante en cuanto a que cualquier acuerdo debe ser realizado tutelando los derechos del trabajador y velando porque los derechos irrenunciables no sean afectados.

RECOMENDACIONES



- 1- Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, haga valer los derechos de los trabajadores ya que la utilización de la figura de la transacción es un contrato típico civil, y es utilizado frecuentemente en materia laboral, de manera inadecuada, y es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el departamento jurídico los que deben de velar por el cumplimiento del principio de tutelaridad, para que no se sigan violando los derechos mínimos del trabajador
- 2- El Ministerio Público, deberá crear una fiscalía especial para tratar asuntos laborales en los que se celebren los contratos de transacción, convenios y desistimientos de los derechos de los trabajadores, y así obligar de oficio a la parte no cumpla con lo pactado.
- 3- Es preciso que el Ministerio Público a través de una fiscalía especial y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se capaciten con el fin de velar por el cumplimiento de lo pactado entre el patrono y el trabajador, ya que el desistimiento y el convenio es una de las figuras más perjudiciales en materia laboral puesto que en éstas existen concesiones recíprocas entre el patrono y el trabajador que no siempre se cumplen, y que estos documentos aceptados y firmados por las partes deberán ser constitutivos de delito a falta de cumplimiento.
- 4- Resulta importante que el poder legislativo cree normas que regulen las figuras de la transacción, el desistimiento, los convenios y la conciliación, en materia laboral aplicándole, una sanción para la parte que no cumpla con lo pactado de manera judicial y extrajudicial, puesto que al no cumplirse se están violando los derechos que nuestra carta magna regula como mínimos en su Artículo 106.
- 5- Es necesario que la institución del Estado que fue creada exclusivamente para velar por los derechos del trabajador le de seguimiento de oficio a los procesos que son terminados por conciliación, desistimiento o convenio judicial más aún al



extrajudicial, para que el patrono cumpla con las condiciones pactadas y al no hacerlo sea obligado por los tribunales correspondientes a cumplir las condiciones a las que se obligó en cualquiera de estas instituciones.

BIBLIOGRAFÍA



- ACAJABON REYES, José. **Consideraciones críticas sobre la conciliación laboral y el derecho individual del trabajo.** Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- BRITO PERET, José. **Formas anormales de terminación del proceso.** (1997).
- BUTELER, José. **Clasificación de las nulidades en el derecho del trabajo.** (1998).
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Argentina; Editorial Bibliográfica Omeba; 1968; tomo 1.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Argentina; Editorial Heliasta 1994, 23a. Edición.
- CARNELUTTI, Francesco. **Sistemas de derecho procesal civil.** Tomo I.
- CASTELLANOS, Randolff. **Principios del derecho del Trabajo.** Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- CLEMENTE, Diego Felipe. **Instituciones de derecho civil español.** España, editorial San Martín, 1959.
- DE BUEN, Demófilo. **Introducción al estudio del derecho civil.** España, Editorial Porrúa. (1932).
- DE CASSO Y ROMERO, Ignacio y Cervera y Jiménez-Alfaro, Francisco. **Diccionario de derecho privado.** España; Editorial Labor, S.A. 1961
- Diccionario de la lengua española.** España, Editorial Espasa Calpe, S.A.. 19 edición.
- DIEZ PICAZO, Luis y Guillén. **Instituciones de derecho civil.** Vol. 1, Barcelona, Editorial Ariel, 1975.
- Enciclopedia jurídica omeba.** Argentina; Editorial Driskill, SA.. 1991.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala; Editorial Oscar de León Palacios; 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual derecho procesal del trabajo, Tomo I.** Editorial Estudiantil FENIX.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo.** Colombia; Editorial Temis; 1984.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**. Guatemala; Editorial Universitaria de Guatemala; 1984.

MÉNDEZ-PIDAL. **Derecho procesal social**. Madrid, España; Editorial Revista de Derecho Privado; 1956, Tercera Edición.

MORALES PÉREZ, Rodolfo Evaristo. **La prescripción y su incidencia a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador**. Guatemala, tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.

OJEDA AVILES, Antonio. **La Renuncia de derechos del trabajador**. Madrid, España; Editorial Instituto de Estudios Políticos, 1971.

ORTIZ MORALES, Gonzalo. **Contrato de transacción en Guatemala**. Guatemala 1995.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas**. Argentina, Editorial Heliasta.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. México; Editorial Textos Universitarios, S.A.; 1977.

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Editorial Revista del derecho Privado.

RODAS OROZCO, Sonia Annabella. **La conciliación como sistema de solución de los conflictos laborales de carácter económico-social**. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala.

ROSAL, Carlos. **La Transacción como contrato y como excepción**. Guatemala, tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.

STAFFORINI, Eduardo R.. **Derecho procesal del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Editorial La Ley; 1946.

VITERI, Ernesto R.. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Guatemala; Editorial Serví prensa 1992.

Otras fuentes:

judicial@uio.satnet.net

Legislación:

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



Código Civil. Decreto-Ley 106, Enrique Peralta A zurdía, Jefe de Gobierno
República de Guatemala de Guatemala.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público. Decreto
42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los Trabajadores del Sector
Privado.** Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.