

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**La conciliación administrativa, como medio de
disminución de los derechos laborales**
-Tesis de Licenciatura-

María Teresa Montes Porta

Zacapa, mayo 2014

**La conciliación administrativa, como medio de
disminución de los derechos laborales**

-Tesis de Licenciatura-

María Teresa Montes Porta

Zacapa, mayo 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cóbar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Director del Programa de Tesis Dr. Carlos Interiano

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M. Sc. Mario Jo Chang

Revisor de Tesis M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

Licenciado Alvaro Reyes

Doctora Vitalina Orellana y Orellana

Licenciado Víctor Manuel Morán Ramírez

Segunda Fase

Licenciado Javier Anibal García Constanza

Licenciado Arturo Recinos Sosa

Licenciado Víctor Manuel Morán Ramírez

Licenciado Luis Eduardo López Ramos

Tercera Fase

Licenciada Jacqueline Elizabeth Paz Vásquez

Licenciada Diana Nohemí Castillo Alonso

M. Sc. Mario Jo Chang

Licenciada María Victoria Arriaga Maldonado

Licenciada Ana Belber Contreras Montoya

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de julio de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**, presentado por **MARÍA TERESA MONTES PORTA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA TERESA MONTES PORTA**

Título de la tesis: **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de noviembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

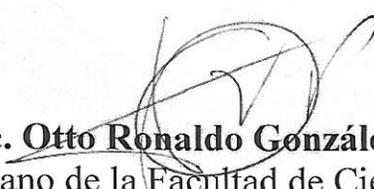
M. Sc. Marie Jo Chang
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de noviembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**, presentado por **MARÍA TERESA MONTES PORTA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA TERESA MONTES PORTA**

Título de la tesis: **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de enero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **MARÍA TERESA MONTES PORTA**

Título de la tesis: **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de marzo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA TERESA MONTES PORTA**

Título de la tesis: **LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, COMO MEDIO DE DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 31 de marzo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia




Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El derecho de trabajo	1
Contrato Individual de Trabajo	22
Inspección General de Trabajo	35
La conciliación administrativa	42
La conciliación administrativa y la manipulación del consentimiento	48
Conclusiones	54
Referencias	55

Resumen

El objetivo del presente artículo es establecer la forma en que a través de las conciliaciones administrativas se disminuyen los derechos de los trabajadores, sin que la Inspección General de Trabajo realice una adecuada fiscalización de dichos convenios.

Puesto que se interpreta que convenio es sinónimo de disminución y tergiversación de derechos, lo cual se ve reflejado en pago de prestaciones menores a las que realmente les corresponde.

En Guatemala contamos con una legislación especial que regula lo relativo a las relaciones de trabajo, cuyo objetivo principal es ser tutelar de los derechos mínimos de los trabajadores ante los patronos o empleadores. No obstante, generalmente esos derechos mínimos que adquieren el carácter de irrenunciables y que consisten en el pago de las prestaciones, al concluir la relación laboral, generalmente son vulnerados cuando se aprueba el convenio al que llegan las partes durante la fase administrativa ante la Inspección General de Trabajo, comúnmente atendiendo a la necesidad económica apremiante del trabajador y/o a la conducta impositiva e intimidante del patrono, quien establece la suma en esos conceptos que puede pagar.

En ese orden de ideas, se han desarrollado cinco aspectos, el primero se refiere al derecho de trabajo como rama del derecho que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores; el segundo, en relación al contrato individual de trabajo puesto que a través de este se manifiesta la voluntad del patrono y trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo; el tercer aspecto se refiere a la función que realiza la Inspección General de Trabajo; en el cuarto aspecto se aborda la conciliación administrativa como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos y el quinto, se desarrolla la forma en que se manipula el consentimiento por medio la conciliación administrativa.

Palabras clave

Conciliación administrativa. Disminución. Irrenunciabilidad.
Tergiversación. Transacción.

Introducción

Los derechos laborales implican beneficios tales como salario, vivienda, estabilidad laboral, recreación y salud, por mencionar algunos, que si no fueran protegidos por el Derecho Laboral se pondría en peligro la vida y la integridad física, psicológica y moral del trabajador; con consecuencia para las terceras personas que dependen de él y que se encuentran a su alrededor, por lo cual le corresponde al Estado proteger este derecho a la vida por medio del mandato constitucional consignado en el Artículo 3 de la Carta Magna y por el principio de irrenunciabilidad establecido en el Artículo 106 del mismo cuerpo legal; así como por, el Artículo 12 del Código de Trabajo específicamente.

El presente trabajo de investigación consiste en analizar la conciliación administrativa como medio de disminución de los derechos laborales.

Los objetivos de dicho estudio son determinar a través del análisis de normas de rango Constitucional y ordinario en materia laboral, si las mismas son viables para la protección de los trabajadores cuando concilian administrativamente sus divergencias con los patronos en el pago de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo y si dicha institución cumple con su función de ser garante de los derechos trabajadores.

El alcance que se pretende es evidenciar la desventaja en la que se encuentra los trabajadores cuando acuden a una conciliación administrativa ante la Inspección General de Trabajo, puesto que se le obliga a conciliar aceptando el pago de prestaciones por un valor menor al que realmente les corresponde por derecho, por lo que los trabajadores por el desconocimiento por la falta de asesoramiento y la situación económica que apremia en la actualidad, no encuentran en la Inspección General de Trabajo a un ente en verdad tutele sus derechos laborales. Los métodos de investigación que se utilizaron son el deductivo, inductivo, analítico, sintético, jurídico, y descriptivo.

El derecho de trabajo

El presente artículo tiene por objeto abordar la forma en que actualmente se hace mal uso de la conciliación administrativa, cuando en un conflicto laboral, el trabajador acude ante la Inspección General de Trabajo a solicitar su intervención como ente mediador para que a través de la misma se pueda requerir al patrono el pago de prestaciones y con ello evitar judicializar el problema evitando gastos innecesarios a las partes. El problema radica en el hecho que el trabajador al conciliar con el patrono, lo concerniente al pago de prestaciones que en derecho le corresponden termina aceptando el pago de las mismas pero en cantidad menor a la que le correspondían sin que la Inspección General de Trabajo tutele en forma adecuada dicha situación.

Motivos por los cuales se hace evidente la necesidad de abordar conceptos básicos que permitan formar una idea de lo que es el derecho de trabajo y como el mismo sistema permite que los derechos laborales puedan tergiversarse en perjuicio de los trabajadores al momento que existen conciliaciones administrativas en la Inspección General de Trabajo.

Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras

económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

Razones por las cuales se desarrollara el tema del derecho del trabajo en general, desde sus antecedentes, históricos, diferentes definiciones, sus caracteres; se enumeran las diferentes teorías que existen en relación a su naturaleza jurídica y se analiza cuál es su objeto y su finalidad.

La dilucidación y descubrimiento del trabajo en la actualidad deriva de las mismas transformaciones que hicieron del trabajo del ser humano, así como de sus resultados materiales una potencia práctica.

El trabajo como fuerza productiva surge como el producto del capitalismo, o sea, de las relaciones productivas; las cuales son la peculiaridad de la burguesía. La misma modernidad no puede concebirse sin que exista un propio desenvolvimiento de los resultados del trabajo.

El trabajo consiste en la capacidad del ser humano de transformar la naturaleza, la cual durante los estados históricos de su evolución se encargó de la creación de las condiciones que favorecieron, primero a la acumulación original del capital y posteriormente el despliegue de la industria; así como la configuración de los mercados compatibles con la extensión y con los requerimientos de la circulación.

La posibilidad del ser humano de adecuar el entorno de sus necesidades es, definitivamente; la condición de su propia supervivencia. Pero, únicamente con el capitalismo; el poder social con el cual cuenta el trabajo encuentra una dinámica y una forma de producción que hace que el rendimiento del mismo sea creciente. El crecimiento sistemático es una necesidad de la misma producción.

El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración (Cabanellas de Torres, 2005:168).

Historia del derecho de trabajo

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas.

Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida.

El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo.

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender:

Dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.

Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí.

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban guildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices (1996:67 y 68).

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano

podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala el Licenciado Cabanellas De Las Cuevas:

En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época (2002:912).

Por su parte Fernández Molina expresa que “El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural (1996:69)”, el cual implica, según el tratadista Ossorio: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables (2001:325).”

El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

La historia del derecho de trabajo es por lo tanto, una exposición de hechos y sucesos de tipo político, social y cultural, que de conformidad con la definición de trabajo, este es obtener algo, una ganancia que se transforma en riqueza a cambio de un servicio.

Definición del derecho de trabajo

De esa cuenta, es necesario que el trabajo, fuera estudiado y analizado a través de la rama del derecho conocida como el derecho del trabajo, siendo esta la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación retribuida y subordinada del trabajo. Rafael Caldera al respecto expone que: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales (1969:77).”

Guillermo Cabanellas de Torres, considera que el derecho laboral es:

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (2005:86).

Nestor De Buen, explica que el derecho de trabajo es: “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada; de los vicios

personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (1998:138)”.

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones (Fernandez, 1996:1).

De lo anteriormente expuesto, el derecho de trabajo es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Principios del derecho de trabajo

En Guatemala, el derecho del trabajo se encuentra sustentado por principios los cuales inspiran la creación de normas jurídicas, orientan a su interpretación y aplicación. Es preciso acotar que todo sistema normativo debe estar sustentado en principios, puesto que esos son la base de su existencia.

Constituyen un tipo de normas con una especial morfología, se caracterizan por su generalidad o por su vaguedad, con un especial contenido, imponen la obligación de perseguir determinados fines, contienen los valores superiores del sistema, constituyen enunciados con una determinada función, son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización de material jurídico, o son un tipo de fuente distinta a la ley y la costumbre. (Barranco, 2000:41)

Joaquín Rodríguez-Toubes, expresa que “los principios generales del derecho son aquellos que contienen los valores superiores el ordenamiento jurídico, proporcionando orientación práctica sobre la acción o valoración que se espera (2000:34).”

Ante los peligros que se levantan sobre la libertad de los trabajadores se constituyen los derechos laborales, es por medio de la normativa estatal y convencional en que se establece el marco jurídico para las relaciones laborales. La doctrina subraya a los principios laborales como una:

Expresión, principio de favor (*favor laboratoris*), o cualquier otra de análoga significación, se alude, ciertamente, a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que se manifiesta precisamente, en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula a favor o beneficio del trabajador. (Palomeque, 2003:17)

Se han formulado diferentes definiciones de los principios del derecho de trabajo, siendo uno de los más citados el expuesto por Plá, quien señala que son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos (1978:9)”.

En palabras de Sagardoy:

Los principios, son simples postulados, que sociológicamente primero y jurídicamente después, por disposiciones legales o por resoluciones judiciales, se han convertido en criterios de orientación del legislador, del juez o del jurista en

general, en defensa de la parte que se estimó más débil en la relación laboral, para corregir con un privilegio jurídico una desigualdad social: afirmación reforzada hoy por el reconocimiento como regla interpretativa de la realidad social y la finalidad de cada norma en la época en que ha de aplicarse cada ley. (1991:14)

En ese orden de ideas, si bien es cierto que en el presente artículo se analiza cómo se desprotege al trabajador cuando este acude ante la Inspección General de Trabajo, a solicitar que se le apoye para que se busque una solución frente al patrono para el pago de sus prestaciones laborales, este ante su inexperiencia, acepta una conciliación en la cual se busca una solución que tiende a disminuir sus derechos reconocidos en el sistema normativo laboral, puesto que se ha malinterpretado que conciliar significa renuncia a derechos ya adquiridos por la ley. Razones por las que debe abordarse el tema de los principios del derecho de trabajo, como una antesala al tema central. En el sistema normativo laboral, específicamente la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo, podemos apreciar los principios que rigen al derecho de trabajo, siendo los siguientes: a) principio de tutelaridad; b) principio de derechos mínimos; c) principio de irrenunciabilidad; d) principio de superación de derechos mínimos; e) principio de *indubio pro operario*; f) principio imperativo; g) principio conciliatorio; h) principio de imperatividad; i) principio de realismo.

Los principios del derecho de trabajo, son el fundamento de las normas laborales, por lo que para efectos de ilustración únicamente abordaremos por relación con el artículo que se está desarrollando, los principios de tutelaridad, derechos mínimos e irrenunciabilidad.

a) Principio tutelar y proteccionista a los trabajadores

El derecho de trabajo se enfoca sobre la protección especial de uno de los sujetos de la relación laboral (trabajador), reconociendo que la igualdad formal entre trabajador y empresario previo al contrato de trabajo resulta insuficiente para asegurar que no se violen libertades de uno de ellos, por lo que se requiere una fórmula normativa de desigualdad jurídica a favor de los trabajadores. “La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en alguna de sus ramificaciones (Fernández, 1996:8)”.

Chicas Hernández, sostiene que:

Consecuencia de la poca dedicación que se ha hecho al estudio de los principios propios del derecho de trabajo sustantivo o material, es la dificultad que se encuentra cuando se pretende determinar dichos principios, llegándose al extremo que no en pocas oportunidades se le confunde con las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, tal como aconteció con nuestros legisladores del Código de Trabajo, que aún nos rige promulgado en 1947, al señalarse en los considerandos lo siguiente: a. El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores...(2005:10)”

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la

declaración de confeso. El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina que “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...”

En el código de trabajo encontramos este principio en el literal a) cuarto considerando, el cual regula “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

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

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

naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados”.

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

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad; la falta de tutelaridad no se debe únicamente al sector privado como parte patronal, sino en el sector estatal, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores, las mismas resultan inoperantes.

b) Constituyen un *mínimum* de garantías para el trabajador

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las Leyes laborales y conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país. Que a la vez devienen en darle a la persona un tinte humano, tratando de respetar el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser. Es de importancia analizar cada uno de ellos pues como se evidencia en esta investigación las personas, en su mayoría no conocen sus derechos laborales más elementales.

El literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Por otra parte la Constitución de la República de Guatemala en el artículo 102 regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” De lo anterior se desprende que los derechos que

contiene el código de trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Así mismo el principio de derecho mínimos, tiene como finalidad reconocer y proteger los derechos laborales inherentes al trabajador, para lo cual el sistema normativo laboral es explícito en indicar que todo lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios y Tratados internacionales en materia laboral y de más normas jurídicas internas, con un mínimo para el trabajador y por lo cual el patrono se ve obligado a respetar.

El código de trabajo, en el artículo 20 preceptúa: “ El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que ese código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley...”

Entre los derechos mínimos podemos citar algunos, haciendo la aclaración que la enumeración que se aportará no es restrictiva, al contrario es únicamente ilustrativa, puesto que todo derecho

reconocido en el sistema normativo laboral, viene a constituir un mínimo de garantías, por lo que a continuación detallaremos los siguientes:

La indemnización: Se encuentra regulada en la legislación guatemalteca en se regulan en los artículos 79 y 82 del Código de Trabajo, es uno de los derechos más humanos y a la vez resarsorios, que se encuentran plasmados en la legislación laboral guatemalteca, para Manuel Ossorio la indemnización es: “el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador (2001:507)”. La indemnización es de naturaleza resarsoria, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer la empresa.

Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho está garantizado para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente, pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades.

Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido, convirtiéndose en injusta.

Las ventajas económicas, que constituyen el 30% durante dure la relación laboral una vez gozada dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las leyes laborales por la prestación del servicio según la ley procede como una ventaja económica. El artículo 90 del Código de Trabajo, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabajo.

Las horas extraordinarias que no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo para el laboralista Guillermo Cabanellas establece que: “son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado (1972:533)”.

Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

Así también el trabajador tiene derecho a una bonificación anual, que consiste en una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del Congreso de la República que le es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público. Según el relacionado decreto el período de aplicación de dichas prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como “bono 14”.

El trabajador goza de vacaciones, siendo uno de los derechos sociales mínimos que vienen a beneficiar al trabajador principalmente en la salud del mismo ya que como establece Guillermo

Para Manuel Ossorio:

“Constituye el derecho y la obligación que la Ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La Ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos

estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones. En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador.

La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate.

Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido (2001:1007)”.

El salario mínimo, el cual es el salario establecido para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones para con su familia, en lo elemental. Es uno de los derechos sociales mínimos que más son violentados por la parte patronal, puesto que el gobierno establece en forma no periódica como sería lo ideal, una tabla en donde se establece el salario mínimo que puede remunerarse, por la prestación de una relación laboral. Se encuentra regulado en los artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo.

El aguinaldo, definido por Manuel Osorio como: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado

a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente (2001:73)”.

La bonificación incentivo Es una prestación establecida legalmente en el medio laboral guatemalteco para los trabajadores de la iniciativa privada según el decreto 79-89 del Congreso de la República que consiste, el pago de 250 quetzales, que se deben agregar al salario del trabajador.

c) Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos consiste en que el trabajador no puede disponer libremente, por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, siendo nula dicha renuncia.

Para Plá es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio (1978:67)”. En el caso de Ojeda Avilés “la indisponibilidad queda delineada como aquella limitación de la autonomía individual por la que se impide a un sujeto, con legitimación y capacidades

adecuadas, efectuar total o parcialmente actos de disposición sobre un derecho determinado (1971:58)”.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. La situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción en su capacidad de disposición sobre sus derechos.

La Constitución Política de la República de Guatemala recoge este principio en el primer párrafo del artículo 106

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores... 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...

El contenido del artículo constitucional establece que son nulas las estipulaciones que supongan la renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores por las diversas fuentes del derecho de trabajo. La protección constitucional respecto a la irrenunciabilidad, se encuentra recogida también en el artículo 12 del código de trabajo, el cual establece.

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

El principio de irrenunciabilidad señala que el trabajador no puede disponer o renunciar a los derechos establecidos en normas laborales imperativas, pero existen figuras jurídicas similares a la renuncia que podrían significar la violación al principio. “La renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor (Plá, 1978:67)”. Esto significa que la renuncia es un acto de voluntad del poseedor del derecho laboral y no se configura una renuncia cuando es un tercero quien dispone del derecho.

Contrato Individual de Trabajo

Después de explicar que es el derecho de trabajo y como este por medio de sus principios tiende a proteger a la clase trabajadora, es apremiante ver como constantemente el trabajador es obligado a renunciar o tergiversar sus derechos laborales, principalmente después que surgen conflictos de interés de esa relación laboral. El artículo que se desarrolla aborda la problemática que surge al suscitarse un conflicto entre patrono y trabajador, en virtud que estos para evitar dimitir el mismo ante los tribunales de justicia, acceden acudir ante la Inspección General de Trabajo para buscar una

solución, es en ese momento donde el patrono saca ventaja del trabajador, al proponerle una solución para el pago de sus prestaciones y demás derechos laborales, pero en perjuicio de sus interés, toda vez que ofrece pagarle muy por debajo de lo que la ley le reconoce como derechos mínimos al trabajador.

El patrono hace uso de la conciliación administrativa como el mecanismo para solucionar el conflicto, teniendo como ente mediador la Inspección General de Trabajo quien es la encargada de tutelar los intereses del trabajador. La importancia de la intervención de dicha institución es fundamental para una correcta aplicación de las instituciones laborales.

En ese sentido antes de explicar cómo se ha tergiversado el uso de la conciliación administrativa y como viene está a repercutir en los interés del trabajador, se debe partir por desarrollar que es el contrato de trabajo.

El derecho de trabajo surge de la necesidad que existan normas jurídicas que regulen las relaciones entre patrono y trabajador, es decir que existan herramientas que permitan reflejar los deberes y derechos de cada una de las partes.

El contrato de trabajo nace como el mecanismo a través del cual patronos y trabajadores dejen plasmada su manifestación de voluntad y por consiguiente le den vida al vínculo jurídico-económico.

Previo a incursionar en el estudio de esta materia, se estima conveniente asirse de la cita que Guillermo Cabanellas hace de Savigny, para quien el “contrato es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas (1976:498)”. Conviene acotar que “en Guatemala, en materia de contratación laboral, es importante el libre consentimiento de las partes, pero para que surjan al terreno de la realidad las mayores o importantes obligaciones para el patrono y el trabajador, además, es necesario que el asalariado haya empezado a prestar el servicio (Gonzales, 1985:155)”.

De conformidad con los artículos 18 y 90 del Código de Trabajo, se define el contrato de trabajo como el vínculo jurídico económico, mediante el cual una persona denominada trabajador, se obliga a prestar personalmente servicios a favor de otra llamada patrono o empleador. Prestación que realiza el trabajador bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o delegada por este a uno más representantes, a cambio de una retribución, en moneda de curso legal y en algunos casos excepcionales en especie, que no exceda del treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Argueta Ramírez, respecto al vínculo jurídico económico explica:

Implica que debe hacer una relación entre el empleador y el trabajador. Este vínculo laboral debe ser económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos. Jurídico porque la definición de poderes y deberes se encuentra reguladas por la ley (2008:39).

De la definición del contrato individual de trabajo, se determinan los rasgos fundamentales o elementos naturales que identifican al trabajo, objeto del contrato, ellos son: a. Carácter personal, pues compromete la actividad propia del trabajador, la persona del trabajador no puede ser sustituida por otra, lo que convierte el negocio jurídico en un contrato *intuitu personae*; b. Dependencia continuada, que deviene de la necesidad que tiene el trabajador que su empleador le proporcione, a lo largo de toda relación, la materia prima y los instrumentos necesarios para la realización del trabajo. En ciertos casos el trabajador, dentro de una relación de trabajo, puede utilizar sus propias herramientas si así lo ha convenido con el patrono, pero por lo general los materiales y las herramientas son proporcionadas por el empleador; c. La dirección, que consiste en la facultad que tiene el patrono para dar al trabajador instrucciones técnicas y regular las normas administrativas de cumplimiento obligatorio sobre higiene, seguridad, disciplina y cuidado de los bienes de la empresa, sujeción que en todo caso se limita a lo convenido por las partes en el contrato y a las estipulaciones legales

de la materia laboral. El patrono puede ejercer en forma directa la facultad de dirección o delegarla a uno o varios de sus representantes.

Del contrato y la relación de trabajo

a) De la existencia del contrato y la relación de trabajo

El concepto de contrato o relación de trabajo, que en distintas ocasiones se menciona en el código de trabajo, merece especial atención, pues contrato es el acuerdo de voluntades que se verifica en el acto de la celebración y la relación laboral por otro lado implica todos los actos del cumplimiento.

El artículo 19 del código de trabajo, preceptúa en su parte conducente “para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina...”

De lo anterior se colige que es necesario que exista la relación de trabajo para que se perfeccione el contrato de trabajo. Por otra parte qué sucedería si se celebra un contrato de trabajo y no se inicia la relación laboral, su efecto sería la falta de perfección del mismo, por consiguiente el segundo párrafo del artículo 19 del código de trabajo estipula que “siempre que se celebre un contrato individual de trabajo

y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado la otra parte...”

En relación al párrafo anterior, la solución es que el afecto acuda a demandar en un juicio ordinario laboral por daños y perjuicios a la otra parte a incumplido la parte del contrato ante un tribunal de trabajo.

b) De la relación de trabajo y la prueba

El código de trabajo regula dos tipos de contratos individuales de trabajo: b.1. Los contratos que deben constar por escrito (ver artículo 28 del código de trabajo) y a cuya falta aplica la presunción iuris tantum a favor del trabajador; y b.2. Los contratos que la ley expresamente indica que pueden ser verbales en los casos enumerados en el artículo 27 del código trabajo.

La importancia de resaltar la forma en que puede constar el contrato de individual de trabajo, se debe al hecho que se manifieste la voluntad en la relación, ya sea de forma escrita o verbal, en la cual patrono y trabajador queden claros en cuanto a sus condiciones de trabajo.

En materia laboral la regla general es que todo contrato de trabajo debe constar por escrito y permite en algunos casos claramente indicados la celebración de contratos verbales. La obligación del contrato escrito es una garantía no solo para el trabajador, también para el patrono, pues en el se indicaran los derechos y obligaciones que le asisten a cada una de las partes.

Ante la ausencia del contrato de trabajo, surge el principio de tutelaridad como protección al trabajador, en virtud que el código de trabajo le impone la obligación al patrono que al requerir los servicios de un trabajo, debe celebra un contrato escrito de trabajo.

Condiciones de trabajo

Cuando el patrono ha tomado la decisión de contratar personal para trabajar en su empresa, es necesario conocer las prestaciones mínimas que conforme a la legislación laboral vigente deben ser otorgadas a los trabajadores, ello le permitirá adecuar el alcance, los términos y condiciones en las que deberá realizarse el trabajo. Las condiciones de trabajo son las especificaciones que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores.

El artículo 20 del Código de trabajo en su parte conducente regula lo concerniente a las condiciones de trabajo e indica que son "...la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su

realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté está obligado...”

La importancia de dichas condiciones de trabajo en el contrato de individual de trabajo se ven reflejadas al momento en que no se determinan con claridad, al no indicar expresamente el servicio que debe prestar el trabajador este queda obligado a desempeñar solamente el que se compatible con sus capacidades técnicas y físicas (artículo 20 último párrafo del código de trabajo), por lo que en ningún caso el patrono puede variar las mismas, sino a través del contrato individual de trabajo, mismo que debe ser aceptado por el trabajador.

El citado artículo, estipula que

“... las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al *mínimum* de protección que este Código otorga a los trabajadores..”.

En ese contexto, las condiciones de trabajo vienen a constituir los derechos mínimos con los que cuenta el trabajador en su relación laboral, en caso el patrono varíe las mismas, el trabajador tiene el derecho de dar por terminada su relación laboral sin responsabilidad de su parte, derecho consagrado en el artículo 79 literal j) del código de trabajo.

Uno de los problemas que afronta la relación laboral individual es la modificación de las condiciones del contrato individual de trabajo, cuestión que ha sido motivo enconados conflictos entre patronos y trabajadores; a veces adoptando posturas antiéticas entre sí, el patrono por su parte ha asumido que tiene la facultad de modificar desmesuradamente las condiciones previamente pactadas con el trabajador y éste último ha entendido con una inflexibilidad férrea que cualquier modificación a las condiciones de trabajo implica un despido indirecto que por ende lo hace merecedor de indemnización y que en cualquier caso el patrono se está conduciendo de modo rayando en lo ilegal.

a) El ius variandi

Como se ha mencionado anteriormente los conflictos que se derivan de las conciliaciones administrativas ante la inspección de trabajo, se debe por la modificación a las condiciones de trabajo, parte del

análisis de este artículo conlleva estudiar dichas modificaciones conocidas en el ámbito laboral como *ius variandi*.

Se encuentra dentro de los derechos del empleador. El *ius variandi* no es otra cosa que la facultad de mandar. El poder de dirección, que confiere la posibilidad de variar dentro de ciertos límites, las condiciones en la prestación del servicio.

Una definición acerca de lo que debe entenderse por *ius variandi*, es la que nos ofrece el repertorio jurídico, el cual es: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del contrato (Cabanellas, 2002:313).” Por otro lado, se señala que *ius variandi* es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (Fernández, 1996:110).”

En suma, se trata del poder del empleador, como consecuencia de las facultades y derechos que le otorga la ley, para poder modificar ciertas condiciones de la prestación del servicio.

Se puede considerar a favor de la facultad del empleador denominada *ius variandi*, porque señala: “La obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del

empleador o sus representantes; como colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia, la dirección y jerarquía del empleador. No obstante, más adelante señala: Esta facultad no puede ser tomada para modificar las condiciones de trabajo en forma arbitraria (Franco, 2004:53).

Se debe acotar que en el derecho laboral se permite en cierta medida la aplicación del *ius variandi*, pero el mismo no puede entrar en conflicto con el principio de irrenunciabilidad, en virtud que las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas arbitrariamente, aún a pesar de la facultad de mando del empleador, toda vez que en dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado.

El *ius variandi*, como una de las facultades del empleador, se manifiesta como un peligro en las relaciones de trabajo de quienes habiendo sido contratados para cierto trato, o relación de trabajo, terminan desarrollando sin previa notificación, un trabajo de distinta naturaleza.

El trabajador siempre ha visto conculcados sus derechos a manos del ejercicio del poder de mando de los patronos quienes ejercen tales facultades en forma despótica y poco respetuosa de los derechos laborales.

b) Características del *ius variandi*.

Las características básicas del *ius variandi*, consisten en la facultad de mando.

Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, por muy técnico que sea el trabajo. (Artículos 18 y 63 inciso A del Código de Trabajo).

El *ius variandi* aparece limitado en la legislación guatemalteca por el artículo 20 del Código de Trabajo, que establece que “las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanente...” Asimismo, el artículo 79, literal j del mismo Código, señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador “a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanente cualquiera de sus condiciones de trabajo...”

Es claro que el *ius variandi* puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior. Se admite que si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tiene por ello responsabilidad.

c) Naturaleza jurídica del *ius variandi*.

La naturaleza jurídica del *ius variandi*, es contractual. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales.

Además sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. De tal manera que si la misma se presenta en circunstancias distintas no podrá exigirse.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, es la institución que tiene por objeto velar porque se respete el principio de tutelaridad por parte de los patronos, por lo que es necesario que se conozca en que consiste dicha institución, según Osorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo (523:2001)”. La importancia de la inspección en el trabajo es por la necesidad que se supervisen las relaciones de trabajo, especialmente el cumplimiento de leyes laborales.

En Guatemala el ente encargado de realizar la inspección en el trabajo, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo.

Las características que caben mencionar de la Inspección General de Trabajo son las siguientes:

a) Es un ente conciliatorio, porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.

b) Es un ente fiscalizador, que se encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

c) Es un ente asesor, para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines. Por lo que es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal.

La Inspección General de Trabajo tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal

objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

En ese orden de ideas, la Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forma un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía.

Se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social. Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien

representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo y la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación: “Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.

7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

Para encontrar una política adecuada, la Inspección General de Trabajo mantiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, plasmando sus puntos de vista, en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento. En este sentido, la acción aunada a la política, es la de no estancar los conflictos ya que el tiempo puede ser perjudicial para una solución efectiva. Dentro de este contexto, teniendo la Inspección General de Trabajo intervención a nivel nacional, constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, para conocimiento de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, para mantenerlos informados y apliquen dichas normas.

Asimismo, se supervisa el trabajo mediante visitas a las sub-inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación.

A efecto de que los empleadores cumplan con sus obligaciones, efectúan inspecciones a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones.

Para lograr el conocimiento de las leyes y reglamentos, la Inspección General de Trabajo interviene en distintas ocasiones impartiendo cursos de capacitación a trabajadores y sindicatos, haciendo énfasis de las obligaciones plasmadas en los convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, Código de Trabajo y Reglamento de Previsión Social.

La conciliación administrativa

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. Es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Además de las personas en conflicto, esta figura involucra también a un tercero neutral e imparcial llamado conciliador que actúa, siempre habilitado por las partes, facilitando el dialogo entre ellas y promoviendo fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

Al haberse explicado en que consiste el derecho de trabajo como rama del derecho que regula lo concerniente a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, la importancia de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo consecuencias de la manifestación de voluntad en el ámbito del trabajo. Se debe tener claro que de dichas relaciones pueden existir conflictos derivados de las inconformidades entre patronos y trabajadores.

El conflicto nace del desacuerdo de las partes en la relación jurídica, toda situación que no puede ser solucionada mediante el dialogo puede ser sujeta de conflictos los cuales por mandato constitucional deben ser conocidos y resueltos por la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales de justicia. El artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala deja de manifiesto dicho mandato.

En el ámbito laboral son frecuentes los conflictos que se suscitan entre trabajadores y patronos principalmente porque estos últimos incumples las leyes laborales respecto a los derechos que tiene la

clase trabajadora, ante tal situación el código de trabajo como se indica con anterioridad regula dentro de su texto la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo como ente medidor en los mencionados conflictos y es ante tal institución donde se llevan a cabo las conciliaciones administrativas.

Respecto a la conciliación administrativa que se lleva a cabo en la Inspección General de Trabajo, es una fase que no es obligatoria en los conflictos laborales, esto quiere decir que si un trabajador se siente afectado en sus derechos por incumplimiento de la parte patronal tiene el derecho de acudir directamente ante un tribunal de trabajo y previsión social a dilucidar su situación en búsqueda que el patrono pague las prestaciones que en derecho le corresponde. Si el trabajador no acude ante la Inspección General de Trabajo como fase previa al planteamiento de una demanda laboral el Juez de trabajo no puede rechazar su demanda en virtud que el Código de Trabajo no obliga al trabajador que acude ante la institución en mención.

En el conflicto individual de trabajo se discute la aplicación de una norma que concierne a derechos y obligaciones, individualmente considerados. Los conflictos individuales tienen por origen generalmente el contrato individual de trabajo. Las controversias entre conflictos individuales son las que se realizan entre un

trabajador y un patrono, ya sea porque uno de los dos ha violado una norma legal preestablecida a través de un contrato individual de trabajo, o de un contrato colectivo de trabajo.

El derecho de trabajo es un derecho esencialmente humano y su mira es resolver a través de las autoridades los conflictos laborales creando, vigilando y haciendo cumplir el derecho de trabajo, lo que supone una rapidez y eficacia en la solución de dichos conflictos.

Las autoridades de trabajo debieron crearse al momento que se implementó el derecho de trabajo, y cuando el Estado dictó las primeras leyes de trabajo tuvo que preocuparse por el cumplimiento de dichas leyes.

Los conflictos individuales de trabajo son de naturaleza jurídica y su decisión se realiza por el Estado en ejercicio de la función jurisdiccional, en una fase previa, conciliatoria, pues con su trato frecuente con los trabajadores o patronos puede servir de ayuda para evitar dichos conflictos y antes de acudir a una autoridad judicial se puede resolver el conflicto a través de un arreglo amistoso.

Uno de los principios que inspiraron el derecho de trabajo, es el principio de conciliación contenido en el último considerando del código de trabajo, el cual textualmente regula que las normas del

código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender los factores económicos y sociales pertinentes. Principio contenido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que en su parte conducente cita que las leyes que regula las relaciones entre empleadores y el trabajador con conciliatorias.

La importancia de la conciliación en el derecho laboral, se debe porque esta es el medio en que los trabajadores puede dirimir sus diferencias, misma que en sentido general puede ser administrativa porque se lleva a cabo ante una autoridad administrativa de trabajo que en este caso sería la Inspección General de Trabajo y judicial cuando se realiza ante un tribunal de trabajo y previsión social.

Es importante detenerse en los efectos del acuerdo conciliatorio con el fin de hacer claridad sobre sus alcances: En primer lugar, el acta de conciliación hace tránsito a cosa juzgada, es decir que los acuerdos adelantados ante los respectivos conciliadores habilitados por ley, aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos.

El efecto mencionado busca darle certidumbre al derecho y proteger a ambas partes de una nueva acción o una nueva sentencia, es la renovación de la autoridad del acuerdo conciliatorio que al tener la facultad de no volver a ser objeto de discusión, anula todos los medios de impugnación que puedan modificar lo establecido en él.

De otra parte el acta de conciliación presta mérito ejecutivo dentro de los términos de los artículos 78 del Código Procesal del Trabajo en caso de incumplimiento total o parcial de lo acordado por parte de uno de los conciliantes, la autoridad judicial competente podrá ordenar su cumplimiento.

En general la conciliación se presenta como una oportunidad que la ley otorga a las partes para que restablezcan sus ánimos a través de una figura que puede ser de carácter judicial o extrajudicial y a la que voluntariamente se someten a raíz de un conflicto con el fin de darle existencia a un acto siempre que los derechos sean susceptible de transacción, desistimiento o conciliación.

La conciliación administrativa y la manipulación del consentimiento

El derecho laboral es tutelar para el trabajador por lo que los derechos reconocidos en el sistema normativo laboral son un mínimo de garantías para este no pudiendo renunciar a ellas evitando cualquier forma de manipulación o tergiversación.

Es obligación del Estado de Guatemala velar por el respeto a los derechos laborales a través de la actuación que realiza la Inspección General de Trabajo quien se constituye como el ente que tiene como fin velar por la protección a la clase trabajadora. La irrenunciabilidad de los derechos laborales es el título del artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, que indica que los derechos consignados en la constitución son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados

internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. El citado artículo agrega que 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.

El problema que se aborda en el presente artículo radica en la forma desnaturalizada en que se acude a la conciliación administrativa en virtud que la misma tiende a disminuir, tergiversar y manipular los derechos laborales basa en que la misma se llevó a cabo por acuerdo de voluntades de las partes en conflicto esto quiere decir que patrono y trabajador libremente han decidido ponerle fin a un problema por medio del acuerdo arribado en una conciliación.

La situación económica apremiante del país, en la cual el mayor número de su población vive en pobreza y pobreza extrema, permite que el patrono saque ventaja de tal situación al valerse de la necesidad del trabajador para obligarle a aceptar prestaciones menores al mínimo que por derecho le corresponden.

Conciliar no significa disminuir o incumplir obligaciones principalmente en el ámbito laboral, lastimosamente en Guatemala la conciliación administrativa ha sido utilizada para obligar al trabajador a renunciar a sus derechos por la necesidad del pago de sus

prestaciones sin que la Inspección General de Trabajo pueda realizar una adecuada función en este tipo de actos.

En Guatemala por medio de las conciliaciones administrativas se ha permitido que el patrono manipule el consentimiento del trabajador para solucionar un conflicto lo que repercute en que éste último por tal de que le paguen acepta condiciones y términos que no le son nada favorables y que perjudican sus intereses.

No puede ser posible que se utilicen figuras que fueron creadas para buscar un justo equilibrio entre partes, en herramientas que tiendan a buscar un interés personal en perjuicio de otras personas, la vulneración se hace patente cuando, hallándose una persona asistida y protegida por el derecho se le perjudica violentando o tergiversando mediante incorrectas aplicaciones, la ley o los procedimientos para la adecuada resolución de los conflictos laborales; estos casos lamentablemente muy comunes en la cotidianidad, han generado una práctica insana en la resolución de dicho tipo de conflictos, pues en busca de la rapidez, el descongestionamiento del volumen de trabajo o bien otras razones, se orilla a la toma de decisiones más bien apartadas de las instituciones del derecho laboral que se han venido citando a lo largo del capitulo, pues los principios tanto sustantivos como procesales o adjetivos, quedan ignorados ocasionando con una

burla a la pretensión del perjudicado por la decisión unilateral de la terminación de la relación de trabajo.

Es posible transitar de un modo fluido hacia las formas en que los derechos de los trabajadores en materia de reclamación de prestaciones son atropellados; en ese orden de ideas, las maneras o formas en que puede manifestarse el riesgo de que los derechos del trabajador puedan ser vulnerados o violentados en lo que a las reclamaciones planteadas con motivo del pago de las prestaciones laborales corresponda, como se tratara en el capítulo anterior pueden ser, por la naturaleza y por la vía en que se intentan, principalmente en la vía administrativa.

Evidentemente los casos en que tanto por ética como por sentido común no se identifican individualizándose y que en el desenvolvimiento de la práctica laboral ocasionan desencanto por la búsqueda de la justicia ya que la simple reclamación laboral anula un principio fundamental la irrenunciabilidad de dichas prestaciones, pues en razón de una pronta solución se sacrifica quizá por ignorancia del derecho que le asiste al trabajador por necesidad inmediata, deslealtad o ausencia de ética por parte del abogado director del demandante, recibiendo una determinada cantidad de dinero menor a la que le correspondía que es precisamente un monto adeudado, no una limosna tarifaria.

De manera específica, la vulneración al principio de irrenunciabilidad del derecho a la reclamación íntegra de las prestaciones que el patrono adeudare al trabajador con motivo de un despido injustificado, se concreta al momento de la negociación con motivo de la conciliación, sea esa administrativa o judicial, pues la actitud del patrono lejos de ser la de un ciudadano responsable se torna en la de un violento y altanero detentador de los medios de producción que ve en la persona del trabajador frente a los ojos de un empleado a quien por competencia administrativa le ha sido delegada como parte de la función pública la de mediar en la solución del conflicto a un ser inferior a quien puede darse el lujo de ofrecerle migajas de su peculio personal, dando la impresión de hacerle un favor y tomando la imagen de un mecenas dadivoso intachable y de buen corazón. Todo ello disfrazado bajo la figura de un convenio o acuerdo contundentemente lesivo para la parte débil de la ex relación laboral, lamentablemente con el beneplácito de los personajes designados para velar por la juridicidad de su contenido esto, es vulneración.

En atención a lo arriba expresado y en una relación de causalidad consecuente, la vulneración al principio objeto de este trabajo evidentemente produciría efectos con amplitud en varios aspectos individualmente considerados, con preocupante repercusión legal, social, moral y ética derivados de la simple idea de que el arreglo que

diese lugar a un convenio conciliatorio se produjese sobre la base de la negociación sustentada en renunciaciones a derechos tutelados y protegidos por la ley para el trabajador.

Como aporte del presente artículo se considera que la Inspección General de Trabajo al momento de estar frente a una conciliación administrativa debe actuar con la institución tutelar del trabajador y velar porque el patrono respete las leyes laborales cumpliendo las obligaciones que le imponen la mismas, cuidando porque en un convenio no se manipulen por ningún motivo los derechos que tienen los trabajadores.

Conclusiones

La clase trabajadora se encuentra vulnerada en sus derechos laborales más esenciales, cuando al concluir su relación laboral y hacer el reclamo de las prestaciones respectivas se pretende negociar la cantidad de las mismas, por carecer de un instrumento que les garantice dicho pago en forma íntegra. Lo anterior también significa un riesgo al principio de igualdad, en cuanto evidencia la superioridad de la clase opulenta ante el trabajador.

Es habitual que se apruebe administrativamente un convenio celebrado entre el trabajador y su patrono, conviniendo en aceptar el primero, el pago de una suma menor a la realmente adeudada por este último, ya que la legislación carece de un mecanismo que garantice la no negociación durante la conciliación, de la cantidad a la cual ascienden las prestaciones laborales.

La suscripción de un convenio con la venia de la Inspección General de Trabajo, actualmente viola los derechos del trabajador al permitir la disminución en el monto de sus prestaciones laborales, por lo que es preciso entonces crear un instrumento jurídicamente viable, para precisar el respeto irrestricto a los principios que fundamentan los derechos por el trabajador reclamados.

Referencias

Argueta Ramírez, Alejandro. *El disfraz de la relación de trabajo*. Editores Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo Bennett. Guatemala, 2008.

Barranco Avilés, María del Carmen. *La Teoría jurídica de los derechos fundamentales*. Editorial Dykinson, España, 2000.

Cabanellas De Las Cuevas. *Compendio de derecho laboral*, 1 tomo; 3ª. edición; Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f). Argentina, 2002, Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. 14ª. Edición. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1972.

Caldera, Rafael. *Derecho del trabajo*. 2da. Edición, Tomo I, "El Ateneo" Editorial Argentina, Enero, 1.960.

Chicas Hernández, Raúl. *Derecho colectivo de trabajo de Guatemala*. 3ª. Edición corregida, Litografía Orión, Guatemala, 2005.

De Buen, Nestor. *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrua S.A., 1998.

Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*, Ed. Óscar De León Palacios, Guatemala, 1996.

Franco López, Landelino . *Instituciones de derecho individual del Trabajo*. Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.

Gonzales Charry, Guillermo. *Tratado del Derecho de Trabajo*. Editorial Librería el foro de Justicia. 6ª. Edición, Colombia, 1985.

Cabanellas De Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo I. 9ª. Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aries, Argentina, 1976.

Ossorio Manuel, *Diccionario en ciencias jurídicas, políticas y sociales*, 28ª. Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, editorial Heliasta, Argentina 2001.

Legislación

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

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

Reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003