

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a cap and robe, possibly a scholar or saint, surrounded by various heraldic symbols including a lion, a castle, and a cross. The Latin motto "CETERA ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADHEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES  
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA**

**MANUEL SALVADOR URBINA BELLO**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2012**

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

**ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES  
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA**

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 SALVADOR URBINA BELLO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza  
Vocal: Lic. Byron Rene Jiménez Aquino  
Secretaria: Licda. Rosa Amalia Cajas Hernández

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Wendy Isabel Rodríguez Aldana  
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco  
Secretario: Lic. David Sentes Luna

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



*Licda. Madellin Roxana Cano Castillo*  
**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, 21 de febrero del año 2012

**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**



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que asesoré la tesis del bachiller Manuel Salvador Urbina Bello, según nombramiento del despacho a su cargo de fecha veintidós de octubre del año dos mil diez, intitulada: **“ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA”**. Después de la asesoría prestada, le doy a conocer:

- 1) El contenido de la tesis es científico y técnico, y se relaciona con la importancia de analizar los fundamentos jurídicos y legales que definen la existencia jurídica de los auxiliares de las partes en el proceso laboral guatemalteco.
- 2) Al desarrollar la tesis se utilizaron los métodos y las técnicas de investigación adecuadas. Los métodos empleados fueron: analítico, el cual dio a conocer las partes en el procedimiento laboral guatemalteco; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, estableció sus características; y el deductivo, indicó su regulación legal. En la elaboración de la misma, se emplearon las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se recolectó la información doctrinaria y jurídica.
- 3) Se utilizó una redacción apropiada, y se llevó a cabo empleando un lenguaje acorde. Los objetivos, dieron a conocer la participación de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala.
- 4) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca, y el trabajo llevado a cabo por el sustentante analiza la problemática de actualidad.



*Licda. Madellin Roxana Cano Castillo*  
**ABOGADA Y NOTARIA**

- 5) Las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los capítulos desarrollados. Personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada, relacionada con lo esencial de analizar jurídicamente a los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral.
- 6) La bibliografía empleada es la adecuada y se relaciona directamente con el trabajo de tesis y con el contenido de los capítulos desarrollados.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.



**Licda. Madellin Roxana Cano Castillo**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 8,924**  
**Asesora de Tesis**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ) **EDUARDO LEONEL ESQUIVEL PORTILLO** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **MANUEL SALVADOR URBINA BELLO** CARNÉ NO. 9980029 Intitulado: **“ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA”.**

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 las 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 estime pertinentes”.

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/ emrl.





*Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo*  
*Abogado y Notario*  
*13 calle 3-85 zona 3 de Mixco Calzada Mateo Flores*  
*Tel: 53796997*

---

---

Guatemala, 13 de marzo del año 2012

**Lic. 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**



Licenciado Castro Monroy:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil doce, procedí a la revisión del trabajo de tesis del bachiller Manuel Salvador Urbina Bello; que se denomina: **“ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA”**. Después de la revisión encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señala la importancia de los auxiliares de las partes en el proceso laboral; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer sus funciones, y el deductivo, dio a conocer la normativa vigente. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron la capacidad y legitimación de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral guatemalteco. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer la importancia de los auxiliares de las partes como cooperadores de los tribunales en la obtención de justicia.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido, relacionado con los fundamentos jurídicos que informan el procedimiento laboral en el país.



*Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo*

*Abogado y Notario*

*13 calle 3-85 zona 3 de Mixco Calzada Mateo Flores*

*Tel: 53796997*

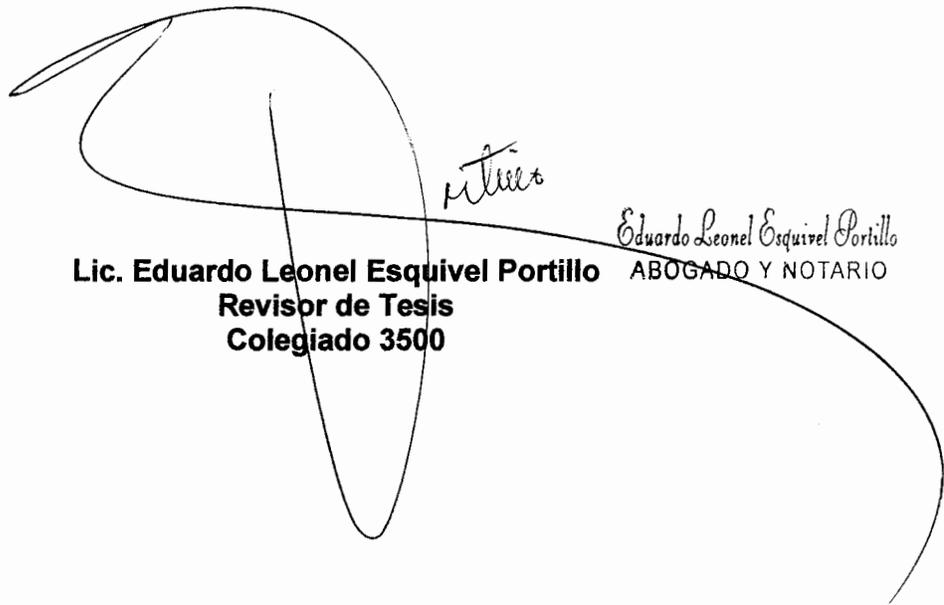
---

---

5. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



*Esquivel*

Eduardo Leonel Esquivel Portillo  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 3500**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante MANUEL SALVADOR URBINA BELLO intitulado ANÁLISIS LEGAL DE LOS AUXILIARES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CEHR/iycr

DECANATO

SECRETARIA



## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por haberme dado la fuerza, la sabiduría y la inteligencia para poder concluir esta meta.

**A MIS PADRES:** Francisco Javier Urbina (Q.D.E.P.) y Yadira Rafaela Bello Toledo, por haber hecho de mí un hombre fuerte y perseverante, espero con este logro honrarlos como se merecen.

**A MIS HERMANOS:** Dixon, Alexa, Yarfradia y Erickson, por todo el apoyo y cariño a lo largo de estos años.

**A MIS SOBRINOS:** Adrián Javier, Matías Francisco y Nicolás Alexander, por ser la alegría de la familia.

**A MIS AMIGOS:** Roberto Alfredo Sandoval, Eddy Fuentes, Javier Parrilla, Carlos Jiménez, Oscar Pérez Erick Arroyave, Dany Dubón, Daniel García y María Fernanda Rivera por compartir los buenos y malos momentos.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi casa de estudios.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho procesal del trabajo .....	1
1.1. Terminología.....	3
1.2. Definición.....	4
1.3. Clasificación.....	4
1.4. Principios informativos.....	5
1.5. Autonomía.....	5
1.6. Naturaleza jurídica.....	6
1.7. Finalidad.....	10
1.8. Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas.....	11
1.9. Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas.....	17
1.10 Organización de los órganos jurisdiccionales.....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Normas de trabajo .....	21
2.1. Normas de derecho escrito.....	24
2.2. Jerarquía de las normas de trabajo.....	25
2.3. Normas implícitas.....	26
2.4. La jurisprudencia.....	27
2.5. Costumbre.....	28



**Pág.**

2.6. Equidad.....	29
2.7. Interpretación y aplicación de las normas.....	31

### **CAPÍTULO III**

3. Organización administrativa del trabajo .....	39
3.1. Caracteres.....	40
3.2. Estructura de la administración del trabajo .....	42
3.3. Funciones.....	45
3.4. Registro de las asociaciones profesionales .....	52
3.5. Funciones económicas de la administración del trabajo.....	52
3.6. Funciones de previsión social.....	55
3.7. Estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala.	57
3.8. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	60

### **CAPÍTULO IV**

4. Los auxiliares de las partes en el proceso guatemalteco .....	71
4.1. Definición.....	71
4.2. Capacidad procesal en materia laboral.....	72
4.3. Clases de partes procesales.....	73
4.4. Cualidades de la parte procesal.....	73
4.5. Principios que conforman la presencia de las partes .....	74



**Pág.**

4.6. Análisis jurídico de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala.....	76
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis se seleccionó, debido a lo fundamental de analizar a los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala. El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que es tendiente a declarar el derecho previa fase de conocimiento; y en él se dan de forma preferente los procesos declarativos, diferenciándose del proceso civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

El mandato que debe tener el abogado como auxiliar de las partes en el proceso laboral guatemalteco, tiene que ir más allá de la sencilla representación procesal y debe acercarse más a la gestión o desempeño de los posibles negocios que aparezcan como consecuencia de toda su actividad profesional en el ámbito de las relaciones laborales.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer la importancia de la presencia profesional durante el auxilio a las partes en el proceso laboral, haciendo constar que se obra en calidad de tal o en sustitución de la parte legitimada para la acción que se pretende. La hipótesis formulada comprobó la importancia de que se firmen las cartas de despido, o los contratos de trabajo, o cualquier documento laboral de la empresa frente a la administración pública, para que se comparezca en representación de la parte a los actos de conciliación prejudiciales o en las reclamaciones previas, así como se encabece la demanda o se comparezca de inmediato ante el juzgado,



cuando se represente al demandado, solicitando ser tenido por el representante del demandado y por domicilio de notificaciones el del propio abogado, así como debe de tener la debida diligencia en corregir actos de confusión con la figura del abogado, tanto en los documentos como en las resoluciones que pueden darse al litigio laboral.

Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, con el cual se establecieron los fundamentos jurídicos que informan la legislación laboral guatemalteca; el sintético indicó la importancia de los auxiliares de las partes en el proceso laboral; el inductivo, señaló las funciones de los mismos; y el deductivo, dio a conocer su regulación legal. Las técnicas empleadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y de fichas bibliográficas; con las cuales se obtuvo la información doctrinaria y jurídica relacionada con el tema investigado.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho procesal del trabajo; el segundo, establece las normas de trabajo; el tercero, indica la Organización Administrativa del trabajo; y el cuarto, analiza jurídicamente los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral guatemalteco.

El tema de la tesis constituye un aporte jurídico de importancia para la sociedad guatemalteca, debido a que el mismo señala la importancia jurídico-legal de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala, para que se pueda llevar a cabo el mismo interponiendo los principios que informan al derecho del trabajo por encima de los intereses de las partes.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho procesal del trabajo

La base colectiva general del derecho colectivo del trabajo, es relativa al derecho de coalición. Por ese motivo, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, tiene que comenzar con el estudio de sus antecedentes históricos y naturaleza jurídica, para la determinación de su importancia.

De esa cuenta, se entiende que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esa libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva.

“Proclamada la libertad de coalición, se alcanzó la tolerancia para la huelga y el paro. La sencilla coalición o unión de los empleados, si no se permitiera la suspensión colectiva de las labores, constituiría solamente un derecho ilusorio, debido a que se limitaría al sencillo derecho de petición ante el patrono”.<sup>1</sup>

La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, debido a que consistía en la suspensión colectiva de las labores, que a pesar de que dejó de ser un delito; producía debido a que se faltaba al cumplimiento de las obligaciones laborales.

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, pág 56.



De esa forma, es que el patrono quedaba en libertad para poder despedir a los trabajadores que holgaban, para después contratar nuevos trabajadores.

La huelga en las condiciones anotadas, constituye un derecho negativo, debido a que era la libertad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, debido a que no obligaba al patrono a suspender sus labores.

De ello, se deduce que su fuerza radicaba en dos situaciones: la solidaridad obrera y la dificultad de encontrar nuevo personal.

La historia de la huelga, para llegar a constituir un derecho positivo paso de la época de la tolerancia a la de la huelga como un derecho de los trabajadores.

El derecho de asociación profesional, tiene también su propia historia que es posterior al reconocimiento del derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes.

La asociación profesional, que es el nombre científico que reciben los sindicatos, habría seguido el camino de la huelga, es decir habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta llegar a extremos de impedir su constitución.



Es decir, que la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de normación colectiva.

Posteriormente, surgió la tendencia de que las leyes reconocieran la existencia de la asociación profesional y de que le otorgaran el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero seguía siendo un derecho negativo, ya que los patronos no estaban obligados por ley a negociar instrumentos de normación colectiva con ella.

### **1.1. Terminología**

Se utilizan diversos términos, para la designación de la rama científica que se puede dividir en las siguientes corrientes:

a) Quienes lo denominan en forma restringida: le denominan derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas; y no comprender a la diversidad de actividades laborales.

b) Los que la denominan en sentido amplio: derecho procesal social, al que se le critica el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica.

c) Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo, o derecho procesal laboral.

A la primera se le critica que es referente a más de una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental.

## 1.2. Definición

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social regulando los diversos tipos de procesos”.<sup>2</sup>

## 1.3. Clasificación

El derecho procesal del trabajo se divide en dos ramas, siendo las mismas: derecho procesal individual de trabajo y derecho procesal colectivo de trabajo.

Los conflictos individuales son siempre problemas de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés público.

---

<sup>2</sup> Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**, pág 34.



En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinantes de los litigantes, que se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica; y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados, y se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos, y consecuentemente, las controversias son de naturaleza económica y social; y obligan de forma eventual a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

#### **1.4. Principios informativos**

Los principios informativos del derecho procesal del trabajo son los siguientes: protector o tutelar de los trabajadores, de economía procesal, de concentración, impulso procesal de oficio, publicidad, oralidad, de sencillez, de investigación o averiguación de la verdad material o histórica, de flexibilización en relación a la carga y valoración de las pruebas y de probidad.

#### **1.5. Autonomía**

Para que una ciencia jurídica, pueda señalarse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa, para que amerite un estudio conveniente y particular, que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general informativo de

otra disciplina, que posea un método propio, es decir; que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

El campo en que actúa el derecho procesal de trabajo es extenso, y a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule.

“El derecho procesal del trabajo a diario enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias como lo son la sentencia colectiva, llamamiento conciliatorio forzoso, inversión de la carga de la prueba, apreciación de la prueba en conciencia, y está informado por una serie de principios propios, posee además un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia, y por ende, cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada”.<sup>3</sup>

### **1.6. Naturaleza jurídica**

El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales que derivan de los contratos de trabajo.

---

<sup>3</sup> **Ibid**, pág 65.



El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales que derivan de los contratos de trabajo.

Sobre esa base, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, debido a que consiste en un derecho frente al Estado y también frente al empresario, y es justamente por esos caracteres que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública.

Para demostrar suficientemente que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado, puede citarse el caso de la Constitución Política de Guatemala que asegura a los hombres las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga, frente al Estado, o sea, que las mismas constituyen garantías fundamentales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado.

Siempre al mismo respecto, la Constitución Política de la República asegura la libertad de coalición de los trabajadores frente al Estado, lo que quiere decir que el poder público no puede realizar acto alguno tendiente a restringirlo.

De la misma forma, los trabajadores pueden asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado permitir la unión o intervenir en su régimen interior.

Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores, se encuentran en la amplitud de llevar a cabo la celebración de pactos colectivos para reglamentar las relaciones



entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Por último, el poder público se encuentra también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

En base a ello, se aprecia que el derecho colectivo del trabajo le concede a los trabajadores y a los patronos una esfera de libertad intocable por el Estado, libertad diversa y encajable en las garantías individuales del derecho constitucional.

“El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, siendo ésta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos, particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles del empleador y para ello se organizan y reclaman un derecho que es precisamente el derecho colectivo del trabajo”.<sup>4</sup>

El derecho anotado es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, por ello, precisamente la negociación colectiva quiere decir que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, cuestión que se considera el mayor avance del derecho del trabajo.

---

<sup>4</sup> Gaete Bernos, Alfredo. **Derecho procesal del trabajo**, pág 23.



El derecho colectivo del trabajo es derecho público, debido a que forma parte del derecho constitucional.

El derecho colectivo del trabajo, comprende una serie de derechos públicos subjetivos establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República, lo que sin lugar a dudas conduce a respaldar lo afirmado, pero sobre todo a complementar la corriente válida que integra al derecho colectivo del trabajo como una rama del derecho público.

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, está determinada en la misma legislación, y ello está regulado en el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo, como en su Artículo 14.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 2º.



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”.

En la doctrina, domina la idea de que el derecho de trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no tiene que asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro, toda vez que esta división está en crisis y solamente por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

### **1.7. Finalidades**

El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico, que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo; un servicio útil a la comunidad.

Lo anotado constituye un nuevo humanismo jurídico, siendo su base el hombre que trabaja y su propósito el permitir el libre desarrollo de la persona humana. Por todo ello, se puede afirmar que el derecho colectivo del trabajo es un medio para la

realización del derecho del trabajo, y su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabajo.

Para alcanzar esos propósitos, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado; tanto en forma inmediata como mediata.

### **1.8. Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas**

El derecho procesal del trabajo, tiene relación con diversas disciplinas que conforman el universo del derecho.

a) Relación con el derecho constitucional: esa relación se encuentra particularmente en los siguientes artículos:

El Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

El Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho de petición. Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir,



individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley.

En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días.

En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna”.

El Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia.

No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecos”.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “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 jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho de huelga y paro. Se reconoce a derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

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



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley justicia”.

El Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.



El Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad.

Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos, salvo los casos y formas de revisión que determine la ley”.

Son los jueces, quienes con independencia tienen la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado, debido a que la Constitución y las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes.<sup>5</sup>

Todos los conflictos relativos al trabajo, están sometidos a la jurisdicción privativa. Se reconoce el derecho de huelga y se ejercen de conformidad con la ley, debido a que los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados mediante la contratación individual o colectiva, y en la forma que señala la ley, y para ese fin el Estado es el encargado de fomentar y proteger la negociación colectiva. En caso de duda, sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral, se tienen que interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Ibid, pág 90.



b) Relación con el derecho de trabajo sustantivo: debido a que el derecho procesal es el encargado de hacer realidad las normas plasmadas en el derecho sustantivo, cuando las mismas son incumplidas o se quieren llevar a la práctica.

c) Relación con el derecho procesal civil: esta no siempre bien concebida relación, se da a partir de lo que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes".

d) Relación con el derecho procesal penal: debido a la similitud de procedimientos para el juzgamiento de faltas, y porque en ambos campos los jueces no tienen que contraerse a establecer la verdad histórica, ello es, la que las partes tratan de demostrar, sino que mediante la investigación tienen que procurar el establecimiento de la verdad real.

e) Con el derecho administrativo: en este ámbito en que se legalizan las organizaciones de los trabajadores, se soluciona de forma conciliatoria muchos de los conflictos individuales y colectivos que aparecen entre patronos y trabajadores y tienen



participación activa, preventiva y definitiva en una serie de diversas situaciones de carácter laboral, previamente a ser puestas en conocimiento ante los jueces de trabajo.

### **1.9. Jurisdicción privativa**

“La naturaleza material y formal jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tiene su fundamento en normas de carácter constitucional y, se desarrolla y determina con mayor precisión en las normas laborales”.<sup>6</sup>

En la Constitución Política de la República lo establece en el Artículo 103 antes citado. También, lo regula en el Artículo 283 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

El Artículo 284 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los Tribunales de Trabajo de Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados.
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>6</sup> Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág 78.



c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas”.

La judicatura de trabajo y previsión social de manera formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad:

- a) Notio: jurisdicción, o facultad de conocer un litigio.
- b) Vocatio: llamamiento, o facultad de hacer comparecer a las partes.
- c) Coertio: contención, restricción, facultad de castigar o penar.
- d) Iudicium: consiste en la facultad de dictar sentencia.
- e) Executio: consiste en la ejecución judicial, mediante el auxilio de fuerza pública.

Pero existe una excepción para los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas.

Este tipo de judicaturas depende del Organismo Judicial, pero requiere de personal especializado en la materia y están integrados por jueces de derecho y de conciencia, con preponderancia de los jueces de derecho sobre los legos.

## **1.10. Organización de los órganos jurisdiccionales**

Esta organización se conforma a partir de los jueces que conocen de los diversos procesos laborales:

- a) Unipersonales: Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario.
  
- b) Colegiados: Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con anterioridad, integrada por jueces de derecho.
  
- c) Tribunales mixtos: existen los de conciliación y de arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien se encarga del conocimiento de cuestiones de derecho, siendo los mismos dos delegados, uno obrero y un patronal que tienen conocimiento de conflictos colectivos de carácter económico y social de conformidad con su leal saber y entender.





## CAPÍTULO II

### 2. Normas de trabajo

La teoría de las fuentes del derecho, es un tema fundamental de la teoría general del derecho. Alrededor de la misma, se dan los planteamientos de mayor importancia de la vida jurídica, en la medida en que la norma escrita o de derecho consuetudinario; en cuanto a reglas de conducta.

“Las normas, son por lo tanto las protagonistas de derecho. La teoría de las fuentes constituye el examen de su naturaleza, de su origen, del orden que guardan, y de su prelación. El legislador habrá de tenerla presente al dictar nuevas disposiciones o al modificar o dejar sin efecto aquellas que estima inconvenientes”.<sup>7</sup>

Quienes tienen la responsabilidad de resolver las controversias, o sea la función jurisdiccional, tienen que atender primordialmente a la teoría para elegir la norma aplicable.

El inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de la vida social a la superficie del derecho. Fuente, es la circunstancia social en que se crea el derecho.

---

<sup>7</sup> Gimeno Sendra, Vicente. **Introducción al derecho procesal**, pág 98.

Al hablar de las normas, se tiene que hacer referencia al dato objetivo de su expresión formal, y no a sus antecedentes.

Quien busque el derecho, tiene que buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia.

Las normas de trabajo, tienen que observarse para la solución de los problemas propios del derecho laboral.

La expresión fuente, es la más adecuada cuando se intenta hacer referencia a dos cuestiones de principal importancia.

La clásica tripartición en fuentes formales, fuentes materiales o reales y fuentes históricas es, en sí misma, errónea, porque intenta presentar como especies de un mismo género, tres conceptos que evidentemente, no tienen un denominador común.

La norma, como juicio, nada tiene que ver con los factores sociales que determinaron su nacimiento, ni con el documento en que se plasma, ni con los factores sociales que determinaron su nacimiento, ni con el documento en que fue plasmada.

Buscar entre ellos un dato de identidad esencial, como aparentemente se intenta al calificarlos en conjunto de fuentes; es romper con el principio de la sistemática.



Nada impide, que partiendo del concepto esencial relativo a la norma, se intente llevar a cabo una descripción de cómo ésta ha podido ser creada o bien, de qué forma pudo expresarse de forma objetiva. Pero, al hacerlo se advierte que ambos temas son metajurídicos.

El primero, tiene un carácter esencialmente sociológico, implicado de problemas económicos, religiosos, de moral y psicológicos.

El segundo, tiene más de historia que de derecho y los instrumentos de que se sirve el investigador tienen que ser ciertamente ajenos a los del jurista.

“El derecho positivo, no hace suya la teoría de la plenitud hermética del derecho positivo. Las mismas tienen que ser integradas mediante la analogía, los principios generales que derivan de las normas escritas del derecho del trabajo, los principios generales del derecho regulados constitucionalmente, los principios de justicia social y la jurisprudencia, en tanto que la norma interpretadora e integradora, y la costumbre, por regla general a nivel de empresa”.<sup>8</sup>

La equidad, opera no como norma en sí misma, sino como un criterio de creación de las normas individualizadas.

---

<sup>8</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág 189.

## **2.1. Normas de derecho escrito**

Es esencial el análisis y estudio jurídico de las normas expresas o de derecho escrito, que tienen que ser observadas en el derecho del trabajo.

a) Constitución Política de la República: consiste en la norma fundamental. La misma, en material laboral consagra los derechos mínimos de los trabajadores.

Ello, quiere decir que no puede establecerse en ninguna relación laboral, una condición inferior a la reguladas constitucionalmente.

En la misma, se reconoce el derecho del capital a recibir un interés razonable y a reinvertir las utilidades que permiten a los patronos constituir sindicatos y asociaciones profesionales.

Además, se consagra el derecho patronal para efectuar paros, y ese derecho se limita al mantenimiento de los precios en un límite costeable.

Se consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio y trabajo que le acomode a cada quien y que señala que la ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo y que establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su



pleno consentimiento, salvo el trabajo que haya sido impuesto como pena y que fija como límite la duración de la relación de trabajo, en perjuicio del trabajo por lo que respecta al trabajador, y ello solamente obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Las leyes denominadas orgánicas y las reglamentarias, tienen la misma autoridad formal que las leyes ordinarias, sin que exista razón alguna para darles preeminencia sobre éstas últimas.

## **2.2. Jerarquía de las normas de trabajo**

Las normas de trabajo, son constitutivas de derecho escrito o expreso. Son sin duda alguna, normas de diferente jerarquía.

La validez de cada norma, se encuentra bajo la dependencia de su adecuación a la norma superior, o sea, que una norma valdría en tanto que no dispusiera en contra del mandato de la norma superior.

El derecho del trabajo, es constitutivo de un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a ello, toda disposición que implique una mejor condición sobre la que se establezca otra norma, cualquiera que sea su jerarquía, será

aplicable preferentemente.

En dicho orden de ideas, no importa lo individualizadas que sean las normas más favorables ya que siempre será aplicable preferentemente.

“No existe en rigor, inconveniente alguno, para aceptar los mínimos legales en beneficio del trabajador debido, a que las diferencias a favor de los trabajadores derivadas de las normas de inferior jerarquía, no son más que el resultado de facultades constitucionales”.<sup>9</sup>

### **2.3. Normas implícitas**

Es de importancia el análisis de la analogía, de los principios generales que deriven de la Constitución Política, de la ley y sus reglamentos y de los tratados internacionales, a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de normas que tienen que tomarse en cuenta a falta de disposición expresa.

Por analogía se entiende un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la ley. El juzgador, ante las lagunas de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, se tiene que establecer una norma nueva con apoyo en la norma conocida.

---

<sup>9</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág 123.

“Conceptualmente la analogía es un método de investigación del derecho aplicable a un caso. Consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues una doble operación: inducir, de una regla concreta, su principio inspirador, y deducir consecuencias nuevas”.<sup>10</sup>

Es evidente que los principios de justicia social, derivan de la Constitución Política de la República. En dicha virtud, la referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros, son específicos del derecho del trabajo; los segundos, son jerárquicamente secundarios y derivan del derecho común en general, tomando en cuenta, al derecho común.

#### **2.4. La jurisprudencia**

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que lleva a cabo una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, en relación a uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que aparecen en un determinado número de casos concretos y semejantes que se presenten. La misma, es fuente del derecho en los países de derecho consuetudinario, y pone en duda la existencia de ese carácter en los países de derecho escrito, en virtud de que ser así se violaría el principio de la separación de poderes en que descansa la

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág 67.

organización política. Solamente se reconoce el carácter de fuente en cuanto instrumento de interpretación de la ley.

La jurisprudencia es fuente de derecho no en cuanto el acto creador normativo, sino como acto de interpretación legal obligatorio, debiendo para el efecto fungir solamente como elemento accesorio de utilidad para la eficacia de la regulación establecida por la ley en su carácter constitucional.

En el sistema judicial actual, la jurisprudencia puede ser establecida funcionando de pleno, y es de carácter obligatorio para las salas.

## **2.5. Costumbre**

Actualmente, se ha suprimido la expresión uso para señalar como fuente solamente a la costumbre.

En realidad, se trata de una norma poco eficaz. Lo que habitualmente se denomina costumbre o usos de empresa no es más que la expresión poco afortunada, de los procesos reales por contraposición de integración de las normas de trabajo mediante la posesión de derechos.

La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y tomado en cuenta por ésta como jurídicamente obligatorio es, en realidad una fuente

de importancia.

En materia laboral, no cuenta con alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido. Por ende, se conserva como fuente formal supletoria solamente debido a que se juzga inconveniente cerrar posibilidad que puede presentarse.

## **2.6. Equidad**

Fuente del derecho, es un concepto ambiguo que conviene sustituir, por el de una norma. De esa forma, la teoría de las fuentes será, sencillamente, la teoría de las normas.

Si se parte de este supuesto, es evidente que no se puede confundir a la norma con los factores o elementos que pueden determinar su contenido o, ya establecido éste, la forma de interpretarla o, en última instancia, el modo de aplicarla a un caso concreto.

La ley tiene, entre sus mas importantes características la de ser general. Precisamente, en relación a que es general, la ley es justa debido a que la justicia, solamente puede determinar la forma de la ley.



En relación a que la ley es general y, por ende justa, en ocasiones al ponerse de acuerdo con el caso concreto, necesita de una adaptación que le acerque a las condiciones particulares de cada caso, y consecuentemente, se encargue de la creación de una norma individualizada que tenga su fundamento en una norma general. Al pasar de lo general a lo particular, en un proceso que difícilmente se produce de forma total, la norma irá, de forma paulatina, perdiendo su condición de justa, y por lo mismo es que va perdiendo su condición en general.

En última instancia se trata de un proceso contradictorio, en donde la absoluta equidad es la total injusticia.

En consecuencia, cuando la ley habla en general y sucede algo en una circunstancia, fuera de lo general, se procede rectamente corrigiendo la omisión en la parte en la que faltó el legislador.

La equidad, de acuerdo a lo expuesto, constituye un instrumento de quien tiene que encargarse de aplicar la ley.

En determinada forma, es una manera de facultar para la creación de normas de carácter especial. En sí, por ende, no consiste en una norma en el sentido tradicional de fuente formal, sino en un criterio de creación de normas especiales.



“La equidad es un procedimiento para la interpretación del derecho. Es una fuente formal supletoria cuya esencia consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales que son la justicia social, colocándolas siempre por encima de los bienes materiales”.<sup>11</sup>

## **2.7. Interpretación y aplicación de las normas de trabajo**

“Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos, por ello tienen significación”.<sup>12</sup>

Interpretar una ley es, consecuentemente, desentrañar el sentido que la ley tiene que saber, para así determinar que tiene que entenderse por ello.

La ley, tiene que ser el origen exclusivo de las decisiones jurídicas y su interpretación tiene que llevarse a cabo con fundamento en el texto y en el espíritu que la había inspirado, y no de otro origen extraño.

Se trata de una interpretación *stricto sensu* de los textos legales, que busca la intención del legislador, real o aparente, descubierta o construida.

---

<sup>11</sup> Cruz Villalón, Fernando. **Instituciones de derecho procesal del trabajo**, pág 144.

<sup>12</sup> **Ibid**, pág 156.

La interpretación puede atravesar por distintas etapas: si la ley es clara, no puede irse contra la letra, so pretexto de penetrar en su espíritu. En esos casos, se trata de una interpretación gramatical o literal. Además, debe de considerarse cada disposición legal en su relación con los demás, como la parte de un todo, procurando superar las posibles contradicciones en el texto, bien haciendo prevalecer la ley nueva sobre la antigua, o si son coetáneas y los textos se destruyen entre sí, resolviendo la cuestión declarando que la autoridad del texto desaparece sobre el punto en cuestión.

Si de esa forma no puede llegarse a una interpretación y descubrir el pensamiento del legislador, es preciso acudir a la impropriamente llamada interpretación lógica que consiste en llegar a buscar el pensamiento de la ley en el espíritu de su autor, pasando por encima de las palabras.

Para ello, se examinan los trabajos preparatorios de la ley, la tradición histórica, la costumbre no considerada en sí misma, sino con el objetivo de sustituir a la ley en sus orígenes.

De fallar esos métodos, se tiene que recurrir a métodos indirectos como la equidad no en sí misma y como fuente inmediata de interpretación, sino examinada con el objeto de descubrir las razones de equidad y justicia, que han debido mover a los redactores de la ley, y a los principios generales del derecho, presupuestos de la ley.

Cuando se llegue al convencimiento de que el caso cuestionado razonablemente, nunca pudo ocurrírsele al legislador, habrá de recurrirse a los opuestos, o sea, al argumento en contrario y al de mayoría de razón que integran el sistema extensivo por analogía.

“En cuanto a la interpretación de la ley, rechazando la tesis de la Escuela Histórica, que intenta contemplar a la ley en las circunstancias de su aplicación y la de la libre interpretación, que autorizaría al intérprete a crear una norma en cada caso, se sostiene que debe buscarse la voluntad de legislador, estudiando a la ley en el momento en que fue creada”.<sup>13</sup>

Por ende, cuando para aclarar el texto legal se da la intervención de la historia, lo que se tiene que buscar no es la pura verdad histórica, sino solamente el estado de espíritu histórico del legislador, en la medida en que ha determinado su voluntad soberana.

Si la ley no es otra cosa que la voluntad, emanada de un hombre o de un grupo de hombres y condensada en una fórmula, al fijar la regla inspirativa, el legislador ha debido tener la mirada puesta en el medio social al cual se encuentra dirigida esta norma.

Pero ello, sería desnaturalizar la esencia misma de la ley, considerarla como un producto inmediato y directo del medio social, y se le confundiría con el derecho

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana**, pág 78.



espontáneo o derecho consuetudinario en sentido amplio, cuando lo que la distingue precisamente es la actividad consciente y reflexiva de donde proviene.

Por ende, interpretar la ley es sencillamente volver a buscar el contenido de la fórmula legislativa, auxiliado por la fórmula que lo expresa.

Y, en tanto que se permanece en la esfera de la interpretación de la ley propiamente establecida, se tiene que llevar a cabo un análisis sin perjuicio alguno, sobre la perfección más o menos ideal de la norma que se va a descubrir, y sobre su adaptación más o menos completa del medio social en el cual tiene que aplicarse.

Ello, no significa que seguramente el intérprete del derecho tenga que excluir esos elementos, pero sí que de ellos se tiene que servir para disponer y rectificar esa voluntad.

Se defiende con ello, una tesis de interpretación libérrima que se aproxima demasiado a una fórmula atentatoria en contra del principio de la certeza, que tiene que presidir a los sistemas jurídicos de derecho escrito.

La interpretación de la ley no se encuentra irremisiblemente ligada al momento de la publicación, sino que tiene que hacerse en relación con las exigencias, siempre nuevas y cambiantes; de cada etapa de la historia.



Esa posibilidad de adaptación a las necesidades de la vida, derivan de la multiplicidad de interpretaciones de las fórmulas legales que permiten, cuando en ella no se ve la expresión de un querer subjetivo, sino una manifestación del derecho, objetivamente considerado.

Se trata de una interpretación objetiva, de tal manera que la obra del legislador se tiene que entender desvinculada de éste, y a cada momento tiene que adaptarse a los hechos de cada día.

El problema esencial de la interpretación, consiste en determinar la manera de deducir la norma general de la ley, en su aplicación a un caso concreto. La relación entre ellas es determinante de su interpretación, pero no en forma completa.

Además, intervienen en mayor o menor medida, la iniciativa del órgano que la aplica porque no es posible que aquella reglamente en todos sus pormenores el acto de aplicación. En consecuencia, el intérprete no pondrá en juego solamente su inteligencia, sino también su voluntad.

En realidad, la interpretación consiste en la creación por un acto de voluntad, de una norma nueva, que no existía en el orden jurídico hasta el momento de ser creada, que no existía en el orden jurídico hasta el momento de ser creada. De ello, deriva que se califique la actividad del intérprete de política, ya que decide, entre varias posibles soluciones, aquella que más le agrada, pronunciando juicios de valor, es decir,

queriendo como político y no limitándose a conocer como le corresponde desde su ángulo de jurista o intérprete teórico.

Consiste en aceptar que la norma jurídica, forma parte de un contexto que agrupa a otras fuentes formales, sistematizadas conjuntamente en la dogmática jurídica.

El intérprete, tiene que llevar a cabo sus actuaciones con cierto margen de libertad, a diferencia del método de la exégesis que lo reduce a una función mecánica; se sujeta a una investigación científica, que lo obliga a descubrir las valoraciones de la ley por medio de la historia del derecho y de la dogmática jurídica.

La función del juez es relativa a la aplicación del espíritu del texto de la ley, es decir, de las valoraciones que defiende el ordenamiento jurídico y por ende, si es buen jurista, no entiende nada más a la ley, ya que la misma no es la única fuente del derecho.

Los conflictos de leyes en el tiempo, o sea, la problemática de la retroactividad de las leyes son tanto desde el punto de vista doctrinal, como desde el punto de vista práctico, y en especial del derecho del trabajo.

El concepto de retroactividad, es un concepto difícil. Suele afirmarse, que la retroactividad supone dirigir la ley hacia el pasado, esto es, a los hechos ocurridos antes de su puesta en vigor.



La vida de una norma se extiende desde que la autoridad la promulga hasta su abrogación expresa o tácita por otra norma. La validez temporal de una norma nace en el momento en que ha sido promulgada y se proyecta hacia el futuro. La ley es una norma que se establece para la regulación de acciones y que no tiene fuerza de carácter obligatorio sino después de su promulgación.

La retroactividad consiste en realidad en aplicar una ley a efectos jurídicos nacidos de acontecimientos que tuvieron lugar antes de que entrara en vigor. Lo que ocurre, es que la expresión retroactividad es ilógica y confusa y crea una idea que difiere de los que intenta expresar.

La regla general para la resolución del problema de la retroactividad de la ley, es en relación a que ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de una persona, sin perjudicar a otra, la ley puede ser aplicada retroactivamente, pero ello es una conclusión que exige alguna aclaración complementaria.

El concepto de garantías supone un derecho frente al Estado, las cuales nunca pueden vulnerar los derechos de los individuos que se encuentran incluidos. Si la nueva ley beneficia al individuo, aunque perjudique al Estado, podrá aplicarse a los efectos de los actos que hayan sido producidos bajo el amparo de la ley anterior. Los casos en que las leyes afectan a las relaciones entre particulares, suelen ser frecuentes.





## CAPÍTULO III

### 3. Organización administrativa del trabajo

“El origen de la administración del trabajo se remonta al período posterior a la Revolución Francesa. Se hizo indispensable la intervención del Estado que en forma progresiva, a través de la toma del control”.<sup>14</sup>

El Estado desplegó su acción, para la regulación de un orden laboral justo en tres grandes planos funcionales, que fueron el conjunto de las nuevas normas laborales, nuevos órganos de justicia y la constitución de una nueva administración dirigida a los aspectos laborales.

En relación al concepto, debe señalarse que la administración del trabajo es un término que en la facultad comprende un conjunto de actividades de la administración pública en materia de políticas nacionales de trabajo, por ello, la administración del trabajo más que una ordenación jurídica es un sistema o aparato funcional de los órganos de la administración de los poderes públicos, responsables o encargados de regular las relaciones laborales en el ámbito de la estructura institucional destinada, por una parte, a lograr la participación de patronos y trabajadores o de sus organizaciones profesionales en la solución de problemas y conflictos que puedan alterar la conducta social, por la otra, a la coordinación y consulta que corresponde al Estado proporcional

---

<sup>14</sup> Asencio Mellado, José María. **Introducción al derecho procesal**, pág 145.

en materia de trabajo, como parte de la garantía consignada en las constituciones modernas en beneficio de un importante sector poblacional.

Por ende, se puede afirmar que la administración del trabajo se constituye en la parte del derecho administrativo del trabajo, relativa al análisis y operatividad de las funciones y atribuciones de los órganos del Estado encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones laborales, así como el estudio de la doble acción social que compete al Estado en materia de trabajo, que es por un lado, la protección de la clase trabajadora y por otro, la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas de un país.

“La finalidad del derecho administrativo del trabajo, es dotar de un conjunto de facultades al gobierno para impedir que se atente contra los derechos de la persona trabajadora, para evitar dentro de la esfera de éste, la violación de los derechos del trabajador por parte del empleador, otorgándole el respeto de estos, para permitirle al individuo acudir a los recursos legales que impidan tal violación o la corrijan cuando ésta se haya producido”.<sup>15</sup>

### **3.1. Caracteres**

Sus caracteres son los siguientes:

---

<sup>15</sup> *Ibid*, pág 56.

a) **Carácter contingente:** el derecho de trabajo se convierte en obsoleto con demasiada frecuencia, debido a que se encuentra sujeto a la historia del movimiento obrero, junto con técnicas que se puedan considerar todavía duraderas, y se encuentran instituciones que han fracasado.

b) **Carácter progresista:** la evolución histórica se dirige lenta pero en forma constante hacia el progreso social. La idea de los derechos adquiridos ha penetrado profundamente en los trabajadores, por lo que las leyes a parte de conservar sus beneficios tienen que estar alertas para impulsar avances en la relación laboral.

c) **Carácter reglamentario:** en sus orígenes, la administración del trabajo se redujo al control de la seguridad e higiene y solamente se preocupó de formular reglamentaciones de aquellas profesiones que resultasen afectadas. En la actualidad esta reglamentación abarca múltiples actividades, pues el objeto de la administración laboral es regular toda la vida del trabajo, sin una planificación de conjunto no será jamás proclive a ofrecer múltiples soluciones.

d) **Carácter privado:** la administración del trabajo, debe procurar la protección del mayor número de servicios industriales y comerciales. El derecho de la función pública ha obligado a la inspección permanente de condiciones, sin que por ello divida el derecho social.

e) **Carácter concreto:** el primer orden reglamentario, deberá contraerse siempre a la empresa; en segundo, a la rama de actividades en la que el trabajador se encuentre empleado; el tercero, debe comprender a trabajadores industriales, viajantes, periodistas, trabajadores a domicilio y en general, a los denominados trabajadores especiales.

### **3.2. Estructura de la administración del trabajo**

En materia administrativa distribuir las tareas, es función de especial importancia, pero ello no limita que exista una diversidad de estructuras. En ellas, se encuentra la base de la aplicación normativa y encuentran su apoyo en la necesidad actual de la diversificación y especialización de la administración pública.

Una norma general, puede ofrecer dentro del campo del orden jurídico-administrativo soluciones acertadas, tratándose de actos públicos, de problemas de organización y métodos, de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa.

La administración del trabajo, requiere de una estructura jurídica propia que le permita analizar y entender desde su propia óptica los problemas surgidos al seno de las relaciones de trabajo.

Por ende, la organización administrativa del trabajo resulta ser la consecuencia de la necesidad de constituir un cuerpo de dirección y acción en el orden jurídico del trabajo y



es de esa forma como derivado de aquella necesidad las oficinas del trabajo que surgen, con propósitos estadísticos solamente, van ampliando su competencia y posteriormente se les incorpora la actividad de la Inspección del Trabajo, que en conjunto llegaron a ser más tarde los Ministerios de Trabajo.

Siempre al respecto de la estructura de la administración del trabajo, con el objeto de explicar la estructura jurídica de todo órgano administrativo, lo que se considera que son las etapas que forman parte de ese ordenamiento.

a) La de una estructura jerarquizada: la administración tiene la potestad de crear normas jurídicas y los reglamentos que encierran esas normas. Estos reglamentos actúan en varios sectores del orden jurídico, pero jamás con tanta intensidad y frecuencia como en el ámbito jurídico-administrativo. De forma independiente de su contenido, son creación que solamente el derecho administrativo puede regular.

b) La de ordenación de ordenamientos secundarios: existen además reglamentos locales provenientes de otros centros orgánicos separados o de complejas relaciones inter normativas. Estos pueden ser los de carácter territorial, autonómico o de un determinado órgano que se agrega a los anteriores.

c) Reglas surgidas de usos y costumbres: una cierta tradición dogmática ha pretendido excluir el uso o la costumbre del derecho administrativo por ser en esencia un derecho del Estado. Sin embargo, como precedente tiene valor, pues cuando no

existe una ley que puede ser aplicable, la reiteración de determinados actos vincula a la propia administración de su ejecución.

d) La de contingencia y variabilidad: la administración del trabajo tiene que ajustarse a ese orden que permite aislar de modo gradual del que se indica en su contenido jurídico.

La naturaleza de la función, la esencia de la atribución o los caracteres del acto administrativo que se ejecuten en un momento determinado, solamente el reglamento permite la existencia de requerimientos estructurales de la administración del trabajo.

Es de importancia fijar la jerarquía de los órganos, investirlos de facultades y programar sus métodos y sistemas de actuación para ordenarlos, y posteriormente tiene que pasarse a la formulación de ordenamientos secundarios, de aplicación más privativa y menos general, propios de actividades concretas que resulta indispensable regular para entender el desarrollo de una especialidad, o si se desea de una práctica específica.

“La estructura administrativa del trabajo, tiene que fundarse sobre un eficaz sistema político-administrativo para el arbitrio oportuno del Estado, que permita alcanzar de esa forma los cambios necesarios y de importancia en la vida de los trabajadores que se traduzcan en la consecución del bienestar colectivo”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Chicas. **Ob.Cit.**, pág 34.



Lo anotado, es de importancia para el estímulo de la inversión que pueda asegurar nuevas y mayores fuentes laborales y la protección de la industria nacional que en términos finalistas permita concebir relaciones laborales armoniosas producto de un esquema productivo, que ha surgido del esfuerzo de ambas partes de aquella relación.

### **3.3. Funciones**

Las funciones de la administración del trabajo, se clasifican de la siguiente forma:

a) Funciones jurídicas: la importancia de las mismas deriva del lugar preeminente que se le atribuye a la administración del trabajo, al asignarle funciones, cuyo propósito final, es siempre la preservación de la tranquilidad social y con ello se evita la confrontación entre los patronos y los trabajadores, proponiéndose siempre como medio la conciliación entre ambos. Por ende, es importante hacer la aclaración, si es el campo de los trabajadores o solo una porción de ellos.

En relación a ello, es de importancia aclarar, si el campo de la administración del trabajo, abarca la totalidad de los trabajadores o solamente a una porción de ellos. Al respecto, los trabajadores independientes, los trabajadores familiares no remunerados, los vendedores y los cargadores es difícil que interesen a la administración del trabajo, por su condición de independientes, debido a que poco podría hacer la administración si no existe empleador a quien presionar para que mejore sus condiciones de contratación. De esa forma, se estima que jurídicamente la administración del trabajo, de manera

general está orientada, más al trabajo subordinado, que al trabajo independiente.

Por lo anotado, se afirma que la función jurídica de la administración del trabajo, se estima completa y total en el trabajo asalariado de cualquier categoría, en las relaciones obrero-patronales de cualquier índole y en los aspectos de protección de los trabajadores en cualquier centro de trabajo. Por todo ello, es necesaria la función jurídica de aplicación de políticas laborales idóneas, debido a que es de importancia formular políticas para lograr esos objetivos, y ello constituye la base de lo administrativo laboral y su planteamiento se presenta como la primera función, cuya atención demanda el orden público en esta materia, y es por eso que el funcionario encargado del Ministerio de Trabajo, tiene que encontrarse pendiente de la ejecución de esas políticas a efecto de orientar dentro del marco constitucional cada uno de los aspectos de la relación jurídica entre el Estado y el trabajador individualmente considerados o la relación entre el Estado y los trabajadores mediante sus formas de organización.

Por último, la actividad jurídica de la administración del trabajo, se desarrolla sobre las siguientes cinco funciones:

a) La legislación: cuya importancia radica en la de mayor trascendencia para la administración del trabajo, pues de ésta deriva la obligación de formular los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, o acuerdos que tiendan a mejorar las disposiciones legales que regulen las relaciones laborales, o bien a regular aquellas que no estén



previstas en la ley.

Lo anotado, se complementa con las siguientes funciones que en materia legislativa tiene que desempeñar la administración del trabajo: la preparación de los proyectos de reglamentación que tienen que ser sometidos a la aprobación del Organismo Ejecutivo; proponer soluciones legales en materia de cuestiones que susciten la aplicación de las leyes, reglamentos o contratos de trabajo; el conocimiento de lo referente a la ejecución y cumplimiento de la legislación social; instruir a los encargados en materia de inspección del trabajo, para que las visitas a las empresas o centros de labores, sean concretas y determinadas y se dejen asentadas sus actuaciones en acta que tiene que tomarse en consideración la imposición de sanciones y la tramitación de recursos administrativos, por infracción a la legislación social.

b) La conciliación: consiste en una de las instituciones que de forma tradicional se han adjudicado al Estado, por medio de la organización administrativa del trabajo, para obligarlo a buscar la conciliación de los intereses de la clase trabajadora con los intereses de la clase empresarial, por ello es común, observar que ningún empeño o ninguna acción, son escatimadas para lograr claramente el entendimiento de las partes de una relación laboral, antes que estalle o se presente cualquier conflicto laboral o colectivo, y para ello han sido creados órganos dentro de la administración del trabajo con esa finalidad.



c) Arbitraje: a esta función jurídica se le define como una forma heteroimpositiva, es decir, como la solución a un litigio llevada a cabo por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designados por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque se encuentre regulado por la ley adjetiva, tiene un ritual menos severo que el del proceso judicial. La resolución, mediante la cual se manifieste el arreglo, se denomina laudo, y su eficacia responde a la voluntad de las partes, o en su caso a la intervención oficial judicial, de conformidad con las distintas variantes que de esta función existen.

Por ello, el arbitraje constituye una función jurídica o jurisdiccional, una acción o un poder, que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo.

d) La Inspección de Trabajo: esta es una de las funciones que al lado de las estadísticas de trabajo dio origen a la administración laboral, y por ende resulta de enorme importancia, debido a que no solamente es una de las funciones de mayor antigüedad, sino más amplia.

Salvo situaciones especiales, la Inspección del Trabajo, comprende todos los aspectos relacionados con la operación y desarrollo de todos los aspectos que se relacionan con la operación y el desarrollo de los centros de trabajo, y de ello deriva la conveniencia de que el control se lleve a cabo mediante un órgano creado especialmente para el ejercicio de cada función relacionada con la materia.



Por ende, la función jurídica de la Inspección del Trabajo, tiene que ser de forma técnica, que por ello requiere unidad y responsabilidades, entre éstas últimas, pueden citarse las de carácter técnico, que se refieren al conocimiento que los encargados de la inspección del trabajo tienen que tener en relación a la creciente complejidad y a los procedimientos utilizados en las industrias. Esos conocimientos técnicos pueden enumerarse de la siguiente forma:

- a) De control previo: que son fundamentalmente las relativas a la higiene y a la seguridad de los locales de trabajo, las destinadas al análisis de las sustancias químicas utilizadas en el trabajo, la peligrosidad que pueda entrañar el uso de maquinaria que deba utilizarse en el trabajo.
  
- b) De control del equipo individual: relativa a controlar los dispositivos de seguridad personal, la ropa del trabajo, los aparatos de protección adicional, la luminosidad y la ventilación.
  
- c) De control de elementos nocivos: como el ruido, la humedad, el humo, las vibraciones o bien las medidas generales de prevención de accidentes, señales, avisos, consignas y recomendaciones.
  
- d) De control posterior a haberse producido un accidente de trabajo: con el objeto de que se realice una investigación profunda de las causas que lo provocaron, para dictar de inmediato las medidas que eviten que se produzcan nuevamente.



También existen las responsabilidades jurídicas de la Inspección del Trabajo, que se refieren a la responsabilidad del inspector de conocer y comprender la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo y a los reglamentos de higiene y seguridad, además de la ilustración e información que tienen que proporcionar a patronos y trabajadores para el cumplimiento de la legislación aplicable, instruyendo los procedimientos regulados en las leyes nacionales para investigar y sancionar la inobservancia de las leyes de trabajo.

Por otra parte, también existe dentro de las responsabilidades de la inspección del trabajo, las de orden social que surgen de la acción de ésta, que tiene por eje la yuxtaposición cuando no la oposición de dos categorías de personas que por regla general se encuentran en permanente enfrentamiento: los trabajadores y los patronos.

Por ello, el inspector de trabajo goza de una posición desde la que puede transmitir a la autoridad administrativa de quien dependa el clima social que contemple en los centros de trabajo que visite.

Por ello, el inspector debe asumir un trato amable y discreto respecto de ambos sectores, debe actuar como un consejero desinteresado que busque la tranquilidad del lugar de trabajo a base del respeto a los principios de la justicia social, ha de atender los pros y los contras y no parcializar su posición, a fin de actuar como un amigable componedor o bien como un auténtico conciliador de los intereses en pugna.



Finalmente, tienen que anotarse las responsabilidades de orden administrativo que atañen a la Inspección del Trabajo, que son las que se destacan a continuación:

- a) La tarea administrativa de denunciar las violaciones de que tengan conocimiento, que se produzcan contra las condiciones de trabajo pactadas en los contratos individuales o colectivos, la falta de pago del salario puntual y en efectivo del salario, la vulneración de las normas de higiene y seguridad, el no pago de las horas extraordinarias, el buen trato.
  
- b) Las referidas a los sistemas de producción o sea la protección individual del trabajador, según el tipo de actividad de que se trate.
  
- c) Las que se refieren a la integración de comisiones ordenadas por las leyes o reglamentos, incluyéndose las de higiene y seguridad, las de conciliación y las de salarios.
  
- d) Las relativas al carácter administrativo-sindical para orientar a las asociaciones profesionales en asuntos de inspección o registro, el depósito de estatutos, la reforma de éstos y la rendición de cuentas.
  
- e) Finalmente las relativas a la elaboración de los manuales de inspección o reglamentos que establezcan las funciones o atribuciones, obligaciones y formas de practicar las inspecciones de los inspectores de trabajo.

### **3.4. Registro de las asociaciones profesionales**

Esta función jurídica de la organización administrativa del trabajo, se refiere al registro de sindicatos tanto de trabajadores como de patronos. Esta función, se encuentra respaldada por el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, que regula el procedimiento para la inscripción de los organismos sindicales, que tiene que regirse por disposiciones de orden mínimo que tiendan a limitar la ingerencia del Estado en la organización y registro de los organismos sindicales.

### **3.5. Funciones económicas de la administración del trabajo**

Estas funciones, son las que se relacionan con todas aquellas actividades que tienen implicaciones o repercusiones económicas para las relaciones de trabajo. A este respecto, se señalan las siguientes funciones económicas de la administración del trabajo.

a) Las condiciones de trabajo: la mayor parte de las condiciones de trabajo, pactadas en los contratos individuales o colectivos de trabajo contienen repercusiones económicas para patronos y trabajadores, y por ende, son materia de intervención de los órganos de administración del trabajo, especialmente cuando éstas condiciones han sido pactadas por debajo de los mínimos previstos en las leyes, o bien, cuando los empleadores se niegan a adecuar estas condiciones a lo establecido por el proceso normal de creación de la ley o a lo establecido en los instrumentos de normación



colectiva.

“No debe olvidarse que las fuentes del ingreso del trabajador, tienen por finalidad elevar la condición del hombre, y colocarlo en el plano donde puedan tener realización sus aspiraciones, la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, por ello, en el caso de Guatemala, mediante los principios de tutelaridad y garantías mínimas el Estado asume una directa ingerencia por medio de la ley en la fijación de las condiciones de trabajo, al establecer una limitación al principio de la autonomía de la voluntad, que obliga a que las partes de la relación laboral deban de contratar como mínimo con arreglo a esas condiciones establecidas en la ley”.<sup>17</sup>

De ello, justamente deriva también la existencia del principio de nulidad de aquellas condiciones pactadas con inferioridad a las establecidas legalmente.

b) El empleo: esta función económica involucra a la organización administrativa del trabajo, en la búsqueda de fuentes de empleo para los trabajadores, pues éste es uno de los problemas sociales más grandes. De ello, entonces se origina la creciente intervención del Estado mediante la administración del trabajo en la regulación del empleo, no solamente como función política sino como función estrictamente económica. Por ende, se pueden señalar tres finalidades de la organización administrativa del trabajo:

---

<sup>17</sup> *Ibid*, pág 89.



- Proteger el empleo para la resolución en lo posible de las necesidades de la mayoría de la población, cuyo poder económico es precario.
  
  - Evitar el desempleo masivo y en alguna forma contrarrestar el subempleo por ser una forma de limitar el progreso del hombre.
  
  - Hacer parte a la sociedad en general de la solución conjunta del problema del desempleo, por medio de distintas acciones, como el fomento de la pequeña empresa o la invención de nuevos medios de actividad económica.
- c) Política económica y economía nacional: esta función económica de la organización administrativa del trabajo, tiene como propósito la formulación de planes de desarrollo económico cuya finalidad es la de dar solución a problemas derivados del crecimiento rápido y sensible de la economía, esta planificación permite una mejor utilización de los recursos naturales y humanos.

En esta función, el funcionario de la organización administrativo del trabajo, se concibe como un técnico al servicio del político, capaz de elaborar las mejores normas para obtener los mejores éxitos en el plano económico del crecimiento del producto interno.

d) Movimiento estadístico: esta función económica, pareciera no tener mayor trascendencia, pero sin embargo, la eficiencia de la organización administrativa del trabajo depende de la información certera que pueda tener ésta de los problemas que



ocurren dentro de las actividades de su competencia, por ende, cuando la información que se necesita es de naturaleza cuantitativa y sea indispensable para tomar las medidas correctivas, es cuando la estadística toma un lugar preferente.

Dentro de las estadísticas más importantes para la organización administrativa del trabajo, pueden señalarse las relacionadas, a las que atañen a la seguridad e higiene, las que corresponden al salario, las que identifican la duración del salario, las que pueden revelar los principales problemas en las relaciones de trabajo, y las que permiten determinar la capacitación o tecnificación en el empleo.

En el caso de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con la cooperación del Instituto Nacional de Estadística, que es la dependencia pública encargada de todos los datos estadísticos, que a la larga no tiene la influencia que debieran de observar, porque no ha existido programas ni políticas coherentes con el combate a los principales problemas sociales que derivan de la falta de ocupación.

### **3.6. Funciones de previsión social**

Las funciones de la organización administrativa del trabajo en materia de previsión social, son todas aquellas acciones públicas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas, incluyéndose en estas acciones los métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de

circunstancias que puedan preverse y evitarse.

Por ende, las funciones de la organización administrativa del trabajo en materia de previsión social, son las que buscan evitar el daño, antes de que éste se produzca y de ellas derivarán todas las medidas que tiendan a evitar los infortunios de trabajo, los riesgos de desocupación, las enfermedades profesionales, las medidas tendientes a la profesionalización y educación de los trabajadores.

Para resumir los propósitos de la función de la previsión social de la organización administrativa del trabajo, se transcriben los siguientes:

- a) La búsqueda de un ingreso económico que permita al trabajador una existencia aceptable y a su familia el disfrute de un estado razonable, dentro de la sociedad en que vive.
- b) La ampliación de un régimen de seguridad social que abarque no solamente los riesgos profesionales, sino los ordinarios que con regularidad se presentan en el contacto permanente con la naturaleza y con las cosas.
- c) El otorgamiento de recursos económicos cuando sobreviene la desocupación, sea debido al desempleo, a descensos en la producción, la incapacidad o la vejez.



d) La concesión de satisfactores no económicos de índole personal o familiar, como lo son la reducción del tiempo de trabajo que permita al trabajador dedicarse a actividades recreativas de cualquier orden, alejadas de la rutina que provoca el trabajo.

e) La búsqueda de garantizar al trabajador una tercera edad digna en la que no carezca de los recursos básicos para sobrellevarla.

En esta materia, la regulación guatemalteca ha avanzado muy poco, pues no obstante y a que se tiene un Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de la estructura del Organismo Ejecutivo, lo relacionado a la previsión social se ha desarrollado escasamente, a tal extremo que de todas las instituciones propias de la previsión social, como lo son la educación, la vivienda, la colocación, los infortunios de trabajo, los riesgos de enfermedad profesional y la seguridad social, sólo ésta última, es la que existe en la realidad, y encarna en un empobrecido e ineficiente seguro social público, que a la fecha ha perdido la dirección de los propósitos que concurrieron para su creación, por esta razón, puede señalarse que no existen programas preventivos que tiendan a asegurar toda la problemática que para el trabajador representa la imprevisión de los riesgos antes señalados.

### **3.7. Estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala**

En Guatemala, la organización administrativa de trabajo, esta encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los



programas y políticas en esa materia.

Previo a entrar a señalar las funciones y la forma en que se organiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, resulta importante señalar, la fundamentación legal que da vida a esta estructura.

a) Fundamentación constitucional: el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios del Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca.

b) Fundamentación ordinaria: siendo la misma la siguiente.

- Ley del Organismo Ejecutivo: el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y las funciones que a éste corresponden, siendo éstas las siguientes: formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país, promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales, intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, aprobar los estatutos, reconocer la personalidad



jurídica, inscribir las organizaciones de los trabajadores y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales, coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con los asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes, administrar descentralizadamente sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad y la inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo, velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores, formular y velar por la ejecución de la política de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

- Código de Trabajo: los artículos 274 al 282 del Código de Trabajo contienen la organización administrativa de trabajo, y en ellos se determina la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como responsables de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social. Mención especial merece, lo establecido en el Artículo 274, en cuanto a la previsión social, relativo a que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como ente encargado de esa materia, y como única institución de la previsión social en Guatemala coordine con el Ministerio Trabajo y Previsión Social todas las acciones en materia de previsión social.

La organización administrativa de trabajo de un Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es importante destacar que la existencia de este ministerio de Estado, es relativamente



joven.

c) **Fundamentación reglamentaria:** la fundamentación reglamentaria de la organización administrativa se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el cual se establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas.

Previo a la emisión de la Ley del Organismo Ejecutivo, que reformó la anterior normativa que regulaba ese Organismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, funcionó sin reglamentación orgánica y por ende su organización interna se fundamentaba únicamente en lo establecido en el Artículo 276 del Código de Trabajo, por lo que en algunos casos, algunas dependencias que no se encontraban prevista en esa norma llegaron a existir y a funcionar de hecho.

### **3.8. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de ocho direcciones generales que son:

- **Dirección Superior:** entre las dependencias que integran la Dirección Superior se encuentran las siguientes: el despacho ministerial, los órganos consultivos, las asesorías técnicas, la secretaría general, la secretaría de comunicación social y los órganos temporales que pudieren utilizarse.



El despacho ministerial es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que las leyes de la materia establecen.

- Procuraduría de la Defensa del Trabajador: entre sus funciones se encuentran las de prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo; evacuar las audiencias de conformidad con la ley, controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se lleven a cabo como consecuencias de las demandas ordinarias laborales; asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo y no hayan presentado la demanda laboral; podrá celebrar convenios con las diversas facultades de las universidades del país a efecto de que los estudiantes lleven a cabo su práctica laboral.

De las funciones que hayan sido encomendadas a esta dependencia administrativa de trabajo, su finalidad es prestar asesoría legal gratuita a un sector poblacional de trabajadores cuyos recursos económicos no les permita costear los gastos que originan el trámite del proceso para demandar entre otras el pago de indemnización por tiempo de servicio y otras prestaciones.

Importante resulta señalar que esta dependencia ha venido a competir con los servicios que presta el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pues es

precisamente al mismo sector de población que éste último dirige la prestación de sus servicios y al que también puede atender en mejor forma que aquella dependencia del trabajo, debido a que es evidente que el número de estudiantes que llevan a cabo su proceso de pasantía permite darle mayor cobertura a las necesidades de la población necesitada.

Se tiene que tomar en consideración que si se ha investido a esta dependencia de trabajo de una función de tanta importancia, se le tiene que dotar de todos los recursos necesarios para que la pueda cumplir, porque de lo contrario solamente se crea una expectativa de servicios que a la larga es imposible cumplir y se interfiere en la función social que tiene que cumplir no solamente el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino todas las otras Universidades del país.

- La Inspección General de Trabajo: son atribuciones de la misma promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores del trabajo vulnerable; armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores; 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 esta cumplimiento con el reglamento interior de trabajo; evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que tienen que ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia; velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala; participar en todo conflicto individual o colectivo de



carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad; examinar los libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se esta cumpliendo con las disposiciones legales.

Derivado de lo anotado, la Inspección General de Trabajo es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque los patronos, trabajadores, y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos de trabajo y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también la Inspección General de Trabajo es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que tiene que fomentarse entre patronos y trabajadores con la finalidad de armonizar las relaciones laborales.

La legislación laboral, le otorga a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio al que pertenece, de forma que es función también de éste, evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o los trabajadores sobre la forma en que tienen que ser aplicadas las leyes de trabajo en general.

- La Dirección General de Trabajo: son atribuciones de la misma conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley, llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos colectivos de condiciones y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de



trabajo y otros registros pertinentes; autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido; autorizar libros de salarios y planillas suministrando modelos y normas para su correcta impresión; prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, asimismo en relación a contratos de trabajo suministrando modelos según las distintas clases de trabajo; formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

La Dirección General de Trabajo tiene una amplia competencia y un papel preponderante en las políticas a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, las limitaciones para el cumplimiento de todas estas funciones, son las mismas que sufre la Inspección General del Trabajo, es decir, la falta de presupuesto y por consiguiente de recurso humano para la realización de todas estas funciones.

- Dirección General de Previsión Social: sus atribuciones son proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables; formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo; promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los

derechos laborales; ejecutar programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del convenio 169 y otros; participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los pueblos indígenas.

El campo de acción de la Dirección General es enorme, y de gran importancia para los trabajadores, sin embargo esta Dirección es la que menos presupuesto y menos capacidad física tiene para el cumplimiento de aquellas funciones.

- Dirección General de Capacitación y Formación Profesional: sus atribuciones son diseñar políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional; promover la formación profesional y técnica de los recursos humanos mediante programas adecuados como becas, ayudas económicas y créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país, y procurar la ubicación de este recurso especializado en empresas públicas y privadas; colaborar con los empleadores y trabajadores en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables; efectuar estudios para la utilización de la asistencia técnica y económica ofrecida por los organismos internacionales, gobiernos y entidades nacionales y extranjeras de acuerdo con los fines del Ministerio; mantener relación permanente con los organismos, gobiernos y entidades que ofrezcan becas para estudiantes y trabajadores guatemaltecos y otorgarles mediante la selección objetiva de los candidatos, asimismo evaluar periódicamente los estudios y comportamientos de los

becarios favorecidos; recibir, administrar e invertir para el cumplimiento de sus fines, los recursos económicos que el Estado, empresas, organismos o entidades nacionales o extranjeras otorguen a la Dirección de Capacitación; modificar el monto del aporte que en concepto de capacitación indirecta, realizan los empleadores al obtener permisos de trabajo de personal extranjero, de acuerdo a la reglamentación interna; cooperar con las universidades e instituciones de enseñanza técnica del país, en la organización de cursos y actividades que se relacionan con los fines de la Dirección de Capacitación promoviendo a las personas de reconocida capacidad científica y técnica en programas de capacitación; registro y control de las instituciones que estén legalmente obligadas a preparar técnicos.

De las atribuciones que le son conferidas a esta Dirección General, puede advertirse que se busca que se cumpla una función fundamental como lo es la relacionada a la calificación de la mano de obra guatemalteca, lo que reviste de mucha importancia, debido a que hasta en el presente se ha visto la convivencia de que sea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que sea éste a través de dependencias como ésta el que promueva la formación profesional y técnica de los trabajadores, y que actualmente puede permitir que se pueda competir incluso en el ámbito internacional, para lograr que puedan certificarse los estándares de la calificación de la mano de obra guatemalteca.

- Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado: sus atribuciones son formular políticas en materia de recreación; mantener y administrar los centros

recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio; planificar y coordinar la ejecución de actividades culturales y artísticas en los diferentes centros recreativos y vacacionales; promover y difundir información relativa a los servicios recreativos que ofrece el Ministerio para los empleados del sector público; coordinar y establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios recreativos a los trabajadores; y fomentar el mejoramiento constante de los servicios recreativos de los trabajadores.

Por lo anotado, se puede establecer que esta Dirección tiene como función fundamental planificar, coordinar y además fomentar todo lo relacionado a la recreación de los trabajadores del Estado, competencia que puede ser considerada de forma amplia, en vista de que este ramo ha crecido dentro del Ministerio de Trabajo y a la fecha administra un gran número de establecimientos recreacionales que son propiedad del Estado y que se encuentran al servicio de los trabajadores.

- Dirección General del Empleo: sus atribuciones son diseñar la política nacional del empleo; servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales; desarrollar programas de orientación y asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos; diseñar e implantar estrategias de comunicación para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios de oferta y demanda laboral; registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país y las que se



extiendan a empleadores para la contratación de aquellos; y estudiar los problemas de los trabajadores migrantes.

En las direcciones anotadas recaen las funciones más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que son ellas las que llevan a cabo las diversas funciones jurídicas, económicas y de previsión social, dirigidas a fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

De las Direcciones Generales creadas por el Acuerdo 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es esta Dirección la que mayor trascendencia reviste, debido a que la función que se le ha encomendado tiene un alcance bien significativo, sobre todo debido a que busca diseñar las políticas de empleo y además ubicar las fuentes de empleo para ponerlas en contacto con los trabajadores desempleados.

Derivado de ello, se puede estimar que la Dirección General de Empleo se constituye en una auténtica agencia de colocación de los trabajadores, cuyo carácter evidentemente es mixto, porque no solo tiene como atribución poner en contacto a los trabajadores desempleados con las plazas vacantes que existan en el servicio público; sino además con las que existan en el ámbito del servicio público.

La función administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de tres direcciones que son: La Dirección Administrativa, La Dirección de la Unidad de Administración Financiera, y la Dirección de Recursos Humanos.

A cargo de estas tres direcciones, se encuentran todas aquellas funciones propias a la administración de los recursos con que funciona el Ministerio.

La función de apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es referente a todos los niveles de asesoría, planificación e información con los que cuenta este Ministerio y se integra con los siguientes órganos: Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Planificación, cooperación y relaciones internacionales, Dirección de sistemas de información; y la Dirección de Estadística.

La función de control y de coordinación que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es sobre todas sus dependencias y la misma es cumplida por los siguientes órganos: Auditoría Interna y Coordinación de Direcciones Regionales.

De todo lo anotado, se puede indicar que la organización administrativa de trabajo en Guatemala tiene una estructura que funciona sobre cinco niveles. Un primer nivel, en el que se integra la Dirección Superior y que abarca a los Ministros, Viceministros y órganos de apoyo; un segundo nivel, integrado por órganos que desempeñan funciones sustantivas como la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Previsión Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado y Dirección General del Empleo; un tercer nivel, integrado por organismos que desempeñan funciones administrativas como la Dirección Administrativa, la Dirección de la Unidad Financiera y la Dirección de Recursos



Humanos; un cuarto nivel, integrado por los órganos que cumplen función de apoyo técnico como el Consejo técnico, la asesoría jurídica, la Dirección de planificación, cooperación y relaciones internacionales, Dirección de Sistemas de información y la Dirección de Estadística; y un quinto nivel, integrado por los órganos encargados del control interno y de coordinación.



## CAPÍTULO IV

### 4. Los auxiliares de las partes en el proceso laboral guatemalteco

Las partes se definen como los sujetos del proceso, que buscan la tutela jurisdiccional concretada al objeto mismo y aquellos en contra de quienes se reclama la referida tutela.

La parte demandante consiste en aquella en la cual mediante la demanda se introduce su pretensión. La parte demandada o demandado, es la parte contra quien se dirige la pretensión.

#### 4.1. Definición

“Las partes en el proceso laboral son los trabajadores y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección a la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Asencio. **Ob.Cit.**, pág 22.



## 4.2. Capacidad procesal en materia laboral

La distinción entre partes del litigio y partes del proceso, aparece de la clasificación de las partes en sentido material y en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

En el derecho material, es el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En Guatemala, esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad. También, los menores de edad son capaces para algunos determinados por la ley.

“La capacidad procesal en el trabajo, es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso”.<sup>19</sup>

El Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años de más y los insolventes y fallidos”.

---

<sup>19</sup> *Ibid*, pág 34.



La Inspección General de Trabajo, tiene que ser tomada en consideración en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trata de acciones entabladas para la protección de la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuando a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

#### **4.3. Clases de partes procesales**

Se tiene que distinguir entre:

- a) Parte material: es la titular de los derechos, así como también de las obligaciones que conforman la relación jurídico material.
  
- b) Parte procesal: consiste en la persona encargada de la interposición de la demanda, ante el órgano jurisdiccional y de la persona frente la que se interpone.

Desde el punto de vista procesal, la parte material no es de interés para la configuración de la parte procesal.

#### **4.4. Cualidades de la parte procesal**

Al margen de las partes y de la demanda, existen ocasiones en las que el Estado se encuentra presente durante el proceso para velar por los derechos e intereses que el



mismo tutela, y es parte en:

- a) Los procesos sobre impugnación de convenios colectivos.
- b) Los procesos sobre impugnación de las resoluciones administrativas, que nieguen el depósito de estatutos sindicales o asociaciones empresariales.
- c) Imugnación de estatutos de sindicatos.
- d) Procesos sobre la tutela de libertad sindical.

#### **4.5. Principios que conforman la presencia de las partes**

Es de importancia el estudio de los principios integrantes de las partes, siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer y explican brevemente:

- a) Principio de dualidad de las posiciones: supone la existencia de dos partes que aparecen en posiciones que se encuentran contrapuestas, pero este principio no tiene que confundirse con la dualidad de las partes, debido a que en el proceso se pueden existir varias partes.

A pesar de lo anotado, no se quiebra el principio de dualidad de posiciones, pero se puede dar que en una de dichas posiciones puede existir mas de una parte.

Las partes del proceso tienen que ser diferentes entre sí. Nadie puede pelear con sí mismo, debido a que cuando ambas partes coinciden en un procedimiento, el mismo tiene que desaparecer, o sea, el proceso no puede continuar adelante debido a la existencia de confusión.

b) Principio de contradicción: supone que la necesidad de escuchar a todas las partes, es consustancial con el proceso. Su vulneración implica, la necesidad de que el tribunal supremo anule totalmente la decisión del inferior. No es factible que el juez resuelva sobre el fondo del asunto si solamente ha escuchado a una sola de las partes.

En este principio se tienen que tomar en consideración dos principios:

- Desde su consideración de derecho fundamental: consiste en el principio garantizador del derecho procesal. Consiste en el fondo de garantía del derecho procesal, debido a que sin contradicción no existe un auténtico proceso. En los procesos civiles se cumple, cuando a las partes se les ofrece la posibilidad de ser escuchadas. Esa posibilidad de ser escuchadas supone la realización de citaciones y emplazamientos con la mayor escrupulosidad legal, la existencia de recursos que permitan declarar nulo lo actuado, ante la falta de citación y cuando el demandado ha tenido conocimiento y no ha comparecido en el proceso y por otra parte que no ha tenido conocimiento del mismo.



- Desde el aspecto de eficaz instrumento técnico de la contradicción: técnicamente es el mejor instrumento para asegurar la mayor aplicación de la ley, con imparcialidad.

c) Principio de igualdad: las obligaciones del proceso se conceden y prestan respectivamente sobre las partes sin discriminación alguna. Consiste en una manifestación del principio de igualdad constitucional.

#### **4.6. Análisis jurídico de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala**

Doctrinariamente no existe unidad de criterio, en relación a la consideración de quien o quienes se tienen que considerar como partes en el proceso, unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no solamente al que promueve el juicio y a quien se promueven, sino también al juez, y a los terceros intervinientes.

Pero, para los efectos del actual estudio, se puede señalar que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se les ha denominado parte actora y parte demanda.

Toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o bien a través de representante.



Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, solamente puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello se encuentran autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal solamente puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone.

A ese fenómeno de actuar de una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le denomina representación.

A la representación de las partes en el proceso se les ha clasificado en representación voluntaria o convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere, mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden llevar a cabo sus actuaciones a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones las establece el Artículo 323 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por



medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Los notificadores son los responsables de hacer del conocimiento de las partes, de todas las resoluciones y de los mandatos del Tribunal, así como también de practicar los requerimientos y demás diligencias que se les ordene.

El Artículo 32 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 106 regula: “Personal administrativo. Los oficiales y demás empleados se sujetarán a las prescripciones del Reglamento General de Tribunales y estarán, así como los notificadores, a las órdenes inmediatas del Secretario”.



El juez, a instancia de parte puede encargarse de encomendarle a un notario que lleve a cabo determinados actos, así como también notificaciones y discernimientos.

La conservación y la administración de los bienes embargados o secuestrados, se confiará a un depositario, salvo que la ley disponga otra cosa. Todo depósito deberá ser recibido por inventario, que firmarán el propietario de la cosa depositada, si quisiere hacerlo, y el que lo reciba.

Los depositarios tienen que ser personas de reconocida honradez y arraigo, nombrados por el juez y en todo caso se encontrarán bajo la obligación de prestar garantía de la cosa depositada, si quisiere hacerlo, y el que lo reciba.

Además, los depositarios tienen que ser personas de reconocida honradez y arraigo, nombrados por el juez y en todo caso estarán obligados a prestar garantía de su administración, suficiente a juicio del juez, si lo pidiere alguna de las partes.

El depositario es responsable de la guarda, conservación y devolución de la cosa depositada y de sus frutos, su pena de daños y perjuicios y de las responsabilidades penales consiguientes. Se encuentra obligado a dar cuenta del depósito y de su administración cada vez que le fuere pedida por las partes o por el juez.

La renuencia a cumplir con el mandato judicial, se castigará con las penas que el Código Penal señala para los funcionarios o empleados públicos que, requeridos por



autoridad competente, no presten la debida cooperación para la administración de justicia.

El Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 106 regula: “Capacidad procesal. Tendrán capacidad para litigar las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos. Las personas que no tengan el libre ejercicio de sus derechos, no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes conforme a la ley, sus estatutos o la escritura social.

Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, pueden ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen a nombre de ellos. El Estado actuará por medio del Ministerio Público”.

Los representantes tienen que encargarse, de llevar a cabo una justificación de su personería en la primera gestión que lleven a cabo, acompañando el título de su representación. No se admitirá en los tribunales credencial de representación que no se encuentre debidamente registrada en la oficina correspondiente.

Cuando sean varios los demandantes o demandados que representen un mismo derechos, se encuentran obligados a unificar su personería, si no lo hicieren, pasado el término que el juez les señalare a solicitud de parte, se tiene que designar de oficio al representante común.

Además, los términos tienen que ser comunes y correrán para los representados desde que se notifique a la persona nombrada para representarlos.

El representante común, no puede hacer uso de las facultades que requieren cláusula especial, a no ser que se las hubieren conferido de forma expresa a los interesados, en el instrumento correspondiente.

Quienes actúen en representación de otros, se encuentran bajo la obligación de interponer todos los recursos, defensas y excepciones que legalmente puedan oponer las partes so pena de responsabilidad personal y de daños y perjuicios.

Lo anotado, no limita a la parte representada a hacer uso dentro de los términos legales, de todos los derechos que le confieren las leyes.

El Artículo 48 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 106 regula: "Representante judicial. Cuando falte la persona a quien corresponda la representación o la asistencia, y existan razones de urgencia, podrá nombrarse un representante judicial que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité no reconocidos hasta que concurra aquel a quien corresponda la representación o la asistencia.

Se procederá también al nombramiento de un representante especial para el representado, cuando exista conflicto de intereses con el representante".



Fuera de los casos expresamente previstos en la ley, nadie puede hacer valer en el proceso, en nombre propio, un derecho ajeno.

El Artículo 50 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 106 regula: “Asistencia técnica. Las partes deberán comparecer auxiliados por abogado colegiado. No será necesario el auxilio de abogado en los asuntos de ínfima cuantía y cuando en la población donde tenga su asiento el Tribunal, estén radicados menos de cuatro abogados hábiles.

Los escritos que no lleven la firma y el sello del abogado director, así como los timbres forenses, serán rechazados de plano”.

El litigio laboral como cualquier litigio, consiste en un negocio jurídico, entendiendo al mismo como la voluntad encaminada a alcanzar fines determinados reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, y por ende tiene por finalidad la resolución efectiva de una controversia entre quienes en él participan con intereses que son inicialmente contrapuestos entre sí.

En cualquier litigio los protagonistas son las partes, demandante y demandado, que comparecen ante un tercero, que es el juez profesional, para que resuelva la controversia existente entre sus pretensiones opuestas.

Los únicos que tienen las facultades de postular y defenderse son las partes, y por ende solamente a ellas les está permitido comparecer ante un juez, en la búsqueda de



una solución a su controversia.

El litigio laboral, tiene su fundamento en los asuntos del mismo que se detallan en la ley laboral, pudiendo con ello afirmarse que la intervención profesional del abogado existe en todas y cada una de esas cuestiones, por que en el origen del cien por ciento de los asuntos que dan lugar a los litigios laborales ha podido intervenir con anterioridad un profesional del derecho, ya sea redactando el contrato de trabajo, o formalizando un documento, bien en la redacción de la carta de despido, bien en la preparación del proceso de elecciones de los representantes de la empresa, bien participando en las negociaciones de un convenio, formalizando una solicitud de una prestación de la seguridad social.

Lo anotado explica la presencia mayoritaria de los abogados como auxiliares de las partes, en los litigios laborales en que aparece representando a los empresarios o a los beneficiarios de las prestaciones de la seguridad social así como por qué su presencia como representantes de los trabajadores está al lado de los abogados de estos, siendo en su mayoría estos últimos pertenecientes a las asesorías de sindicatos o a despachos de abogados laboristas de tradición obrera.

Es importante la función de representación técnica reconocida a los abogados, en su misión de representar a las partes como auxiliares de los mismos. El concepto jurídico de representación, se define como el medio por el cual una persona lleva a cabo un acto jurídico en nombre de otro, para que los efectos se produzcan exclusiva e



inmediatamente en la persona del representado.

La cuestión de fondo, no consiste en lo que puede o no puede hacer el representante de la parte, sino quién debe llevar la dirección técnica del litigio laboral, atribuyéndole ello al profesional del derecho, siendo fundamental el análisis jurídico de los auxiliares de las partes en el procedimiento laboral de Guatemala.



## CONCLUSIONES

1. En el proceso laboral al contrario de lo que ocurre en el proceso civil, no existe la sumisión expresa del representante procesal al abogado como director técnico, impuesto por el procedimiento que se usa en ese tipo de litigio, por lo que cuando tiene participación el profesional facultativo como auxiliar de las partes en el litigio; se escoge al de mayor profesionalización.
2. Existe confusión en el asesoramiento, representación, formalización de documentos que se gestionan en nombre de organismos, entidades, empresas y particulares en materia social, laboral y de seguridad social y ello no ha permitido la mejor dirección técnica; para una efectiva resolución de los litigios en el procedimiento laboral guatemalteco.
3. Es difícil el establecimiento del contorno de las competencias, cuando la actividad común es el litigio laboral, sobre todo en el momento en que el mismo es amplio y no cuenta con zonas de exclusividad profesional encargadas de auxiliar a las partes que configuran el mismo; para la existencia formal de la utilización de personas debidamente capacitadas.
4. La inexistencia de una clara explicación de los fundamentos jurídicos y legales, para que se defina la existencia jurídica de los auxiliares de las partes en el proceso laboral guatemalteco, no ha permitido que representen a las partes bajo



el cumplimiento de los principios procesales que definen la legalidad en la defensa y la justicia laboral en el país.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señale que en el proceso laboral al contrario del proceso civil, para que no exista una sumisión expresa del representante procesal al abogado como director técnico impuesto por el procedimiento que se utiliza en el litigio, para que al tener participación el profesional facultativo como auxiliar de las partes en el litigio tenga que escoger al de mayor profesionalización.
2. La Inspección General de Trabajo, tiene que señalar que existe confusión en el asesoramiento, representación, formalización de documentos que se gestionan en nombre de organismos, entidades, empresas y particulares en materia social, laboral y de seguridad social y ello no permite la mejor dirección técnica para que pueda existir una efectiva resolución de los litigios en el procedimiento laboral de Guatemala.
3. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tienen que señalar que es difícil establecer el contorno de las competencias cuando la actividad común es el litigio laboral, cuando el mismo es amplio y no cuenta con zonas de exclusividad profesional encargadas de auxiliar a las partes, para que puedan configurar la existencia formal al emplear a personas debidamente capacitadas.



4. La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tiene que indicar la falta de una explicación clara de los fundamentos jurídicos y legales, para definir la existencia jurídica de los auxiliares de las partes en el proceso laboral guatemalteco, para que así puedan representar a las partes bajo el cumplimiento de los principios procesales que permitan definir la legalidad en la defensa y justicia laboral.





## BIBLIOGRAFÍA

ASENCIO MELLADO, Jose María. **Introducción al derecho procesal.** Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1989.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana.** España: Ed. Andropo, 1992.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.

CORTÉS DOMÍNGUEZ, Guillermo. **Derecho procesal.** Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1989.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.

CRUZ VILLALÓN, Fernando. **Instituciones de derecho procesal del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.

GAETE BERRIOS, Alfredo. **Derecho procesal del trabajo.** Barcelona, España: Ed. Naciones S.A., 1989.

GIMENO SENDRA, Vicente. **Introducción al derecho procesal.** Madrid, España: Ed. Colex, 1988.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal.** Madrid, España: Ed. Nacional, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.



**PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1989.**

**TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1988.**

**Legislación:**

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

**Código Civil. Decreto Ley número 106 del Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1963.**

**Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107 del Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1963.**

**Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1956.**

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