

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



**POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL
ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU
INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL**

MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL
ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU
INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2013

**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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Wendy Isabel Rodríguez Aldana
Vocal: Licda. Bélgica Anabela Deras Román
Secretario: Licda. Iliana Nohemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Mario Gordillo Galindo
Vocal: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Secretario: Lic. Ronal David Ortiz Orantes

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).

LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
10 CALLE 10-44 ZONA 1 OF. 5 GUATEMALA CIUDAD
TELÉFONOS: 55668592



Guatemala, 30 de mayo de 2013

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Doctor:

En atención al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y en cumplimiento de la providencia de esa unidad, en la que se me nombra Asesor de Tesis de la Bachiller MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado "POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL", habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente dictamen:

a) En el contenido científico y técnico de la tesis del presente trabajo, la estudiante investiga un tema de suma importancia para el derecho laboral guatemalteco, relacionado al que hacer de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social ya que se hace referencia a la problemática que actualmente atraviesan las mismas en relación a la concentración masiva de procesos existentes que produce la imposibilidad material y humana de que dichos tribunales cumplan de forma eficaz y eficiente con la demanda de justicia laboral que reciben, surgiendo con esto la necesidad de que se creen más salas jurisdiccionales.

b) La presente tesis fue elaborada de conformidad con la metodología y técnicas acordes al desarrollo de cada uno de los capítulos, conclusiones y recomendaciones así como en la introducción; por lo cual se utilizaron los siguientes métodos: Histórico, siendo éste el que da a conocer los antecedentes históricos del derecho del trabajo así como del Código de Trabajo; analítico, que da a conocer el objeto que tiene la creación de las nuevas Salas de Trabajo y Previsión Social; sintético, que se utiliza para determinar que dichos órganos jurisdiccionales no están cumpliendo con su función y

LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
10 CALLE 10-44 ZONA 1 OF. 5 GUATEMALA CIUDAD
TELÉFONOS: 55668592



por consiguiente se está perdiendo la garantía de coercibilidad de las normas del derecho de trabajo; inductivo, para analizar que es deber del Estado de Guatemala, a través del Organismo Judicial, crear las instituciones que estén obligadas a regular su actividad en beneficio de los sujetos de la tutela del derecho de Trabajo. Así mismo, se utilizó la técnica de ficha bibliográfica, con lo que se logró obtener la información requerida.

c) Sobre la redacción: es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes definiciones y doctrina.

d) En cuanto a la contribución científica del tema presentado, contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca y en especial a las personas que ejercitan su derecho de acción ante los tribunales de justicia, señalando lo esencial que es que se creen en la Ciudad Capital más Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para poder aplicar la justicia pronta y cumplida.

e) Considero que las conclusiones y recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre sí y con el tema propuesto.

f) La bibliografía, en la cual está fundamentada en gran parte la investigación, es de autores de un alto nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente seleccionados con el objeto de enriquecer la investigación.

Por lo anterior y en mi calidad de asesor, apruebo mediante DICTAMEN FAVORABLE el presente trabajo de tesis, para continuar con la tramitación correspondiente previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,


LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
ASESOR DE TESIS
Col. 6858



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 05 de julio de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO JUAN LUIS SOTO MONTERROSO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, intitulado: "POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
SUB-JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/iy.



Bufete Jurídico Profesional

Licenciado Juan Luis Soto Monterroso
9 Avenida 13-58 zona 1, teléfono 5203-3330 22851220

Guatemala, 15 de julio de 2013

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
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 Tesis:

Me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores y al mismo tiempo para informarle acerca del cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de REVISOR del trabajo de tesis de la bachiller MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, intitulado "POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL", por lo que considero procedente informarle:

1. El trabajo desarrollado por la estudiante: MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, toma como base el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado por lo que presenta un análisis relativo a las estrategias que deben tomar los Magistrados del Organismo Judicial orientadas a incrementar el número de Salas Jurisdiccionales en el ramo Laboral, para evitar el retraso de los procesos en dichos órganos y se pueda administrar una justicia pronta y cumplida.
2. Aunando a lo antes expuesto, se puede establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó observando la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; habiéndose utilizado las técnicas documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se logró recopilar la información relacionada con el tema.




Bufete Jurídico Profesional

Licenciado Juan Luis Soto Monterroso
9 Avenida 13-58 zona 1, teléfono 5203-3330 22851220

3. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Las sugerencias a la estudiante fueron realizadas de acuerdo a las técnicas de investigación empleadas. Habiendo cumplido con la comprobación de la hipótesis que se planteó en el presente trabajo de investigación.
4. La redacción en la presente investigación es la adecuada y el tema es abordado de una forma metódica, de fácil comprensión, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina esencial para el derecho administrativo.
5. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, denota esfuerzo, dedicación y empeño para la realización del trabajo presentado, pues no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académicos, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto.
6. En consecuencia en mi calidad de REVISOR de tesis me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Sin más por el momento me suscribo de usted.


Lic. Juan Luis Soto Monterroso
Abogado y Notario
Colegiado 7769

Lic. Juan Luis Soto Monterroso,
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MAYRA ALEJANDRA PADILLA BORRAYO, titulado POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS TOMADAS POR LOS MAGISTRADOS DEL ORGANISMO JUDICIAL PARA LA CREACIÓN DE SALAS JURISDICCIONALES Y SU INEFICACIA EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.


 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO




 SECRETARIA





DEDICATORIA

A DIOS: Por derramar tantas bendiciones y por haberme permitido dar este paso en mi vida profesional.

A MIS PADRES: José Pilar Padilla Álvarez y María Isabel Borrayo Muñoz. Por su amor, sus sabios consejos y esfuerzo que hoy me permitieron alcanzar el éxito.

A MI ESPOSO: Marvin René Rodríguez Martínez, gracias mi amor, por tu ayuda, comprensión y apoyo incondicional.

A MI HIJO: Javier Alejandro Rodríguez Padilla, quien me ha dado todo su amor, que este éxito sea ejemplo de lucha y persistencia para alcanzar tus metas en la vida.

A MIS HERMANOS: Karla, Alba, José Carlos y Jimena, por su ayuda, comprensión y el cariño que siempre me han brindado.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS: Con especial afecto.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme como una profesional del derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Definición del derecho de trabajo	4
1.3. Denominaciones del derecho de trabajo	7
1.4. Principios del derecho de trabajo	7
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	11
1.6. Fuentes del derecho de trabajo	14
1.7. Objeto del derecho de trabajo	17
1.8. Sujetos del derecho de trabajo	17
1.9. Finalidad del derecho de trabajo	21
1.10. Antecedentes del Código de Trabajo	21
1.11. Creación del Código de Trabajo	24

CAPÍTULO II

2. La justicia laboral en Guatemala	27
2.1. Tribunales de justicia laboral en Guatemala	27
2.2. Fundamento	28
2.3. Organización	31
2.4. Integración y competencia	37

CAPÍTULO III

3. Jurisdicción de los tribunales de justicia	45
3.1. Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social	45
3.2. Salas de trabajo y previsión social	57



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Creación de las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.....	69
4.1. Análisis sobre la necesidad de la creación de las nuevas salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social	69
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

La experiencia, sobre la lentitud de los procesos hasta su conclusión con la emisión de sentencias alejadas de los principios y normas del derecho de trabajo que tiene un efecto perjudicial para los sujetos de la tutela del derecho es lo que inspiró al investigador a la realización del presente trabajo, buscando una alternativa para descongestionar y aliviar la carga de trabajo que desde hace algún tiempo se empezó a generar en las pocas salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social existentes, debido a que estas en el presente lamentablemente no son suficientes para cubrir la demanda de justicia laboral en nuestro país.

La hipótesis fue comprobada al determinar que la creación de las nuevas Salas Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, coadyuvarán al descongestionamiento de los órganos jurisdiccionales de justicia laboral dada la acumulación excesiva de procesos en virtud de que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social multiplican el trabajo que corresponde a las Salas que son pocas en relación al número de juzgados, factor que influye en la emisión de sentencias mínimas en comparación con los procesos laborales existentes en cada sala.

Se logró el objetivo de la presente investigación al evidenciarse que es necesaria la creación de los nuevos Tribunales de Justicia Laboral en Guatemala con el propósito de que la administración de justicia laboral resulte eficiente y eficaz y asimismo se pueda alcanzar una justicia pronta y cumplida para la población guatemalteca.

El trabajo en mención consta de cuatro capítulos: el primero, parte del concepto de derecho de trabajo, sus antecedentes, naturaleza jurídica y su finalidad, así como antecedentes y creación del código de trabajo; el segundo capítulo analiza la justicia laboral en Guatemala, los tribunales de justicia, así como su fundamento, integración y organización; el tercer capítulo se refiere a la jurisdicción de los tribunales de justicia en Guatemala, juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social y salas de



trabajo y previsión social; el cuarto capítulo analiza la necesidad de la creación de las nuevas salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

En la investigación se hizo uso de los métodos científico, analítico, deductivo, inductivo y sintético. Con el método científico, se comprobó la hipótesis planteada ya que el fundamento de la presente investigación está basado en la falta de salas de trabajo y previsión social; con el método analítico y deductivo se analizó la necesidad de la creación de las nuevas salas de trabajo y previsión social deduciendo al final que se hace necesaria la creación de las mismas, para que el Organismo Judicial pueda cumplir la debida aplicación de justicia laboral para todos los guatemaltecos; a través de la inducción y la síntesis se elaboró el marco teórico con los temas mas importantes que se estudiaron en el presente trabajo. Se utilizó la técnica bibliográfica para recabar el material y documentación que sirvieron de base para redactar el informe final.

De esta forma se trató de evidenciar que existe una marcada desproporción entre las resoluciones de trámite, los procesos recibidos y las resoluciones de fondo dentro las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ello porque el Organismo Judicial no cuenta con la cantidad necesaria de salas para cubrir la demanda de justicia laboral en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Antecedentes históricos

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

El estudio de la historia del derecho laboral según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas: a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

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

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67.



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

“aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.”²

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

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

² **Ibid.**



Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se trataba; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala Cabanellas de las Cuevas: "En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época."³

Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad, renovadas por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social.

"Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan

³ Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Pág. 912



defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.”⁴

Estos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

1.2. Definición de derecho del trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas. Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a

⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 68.



quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allocati, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.⁵

Asimismo, el derecho de trabajo lo podemos definir según la tratadista Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin

⁵ Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁶

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101, “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando:

“a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

Para concluir como bien lo establece la legislación en la materia, el derecho laboral es un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan los derechos y las obligaciones de

⁶ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3.



patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.3. Denominaciones del derecho de trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho Social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Guatemala, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.4. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo están contenidos en los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por ser éste, una concreción de aquél, los cuales están adaptados a la realidad de Guatemala, resumiéndose así:



- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Este principio según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que



impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".⁷

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, en el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los

⁷ Piá Rodríguez, Américo. **Los Principios del derecho de Trabajo**. Pág. 67.



sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinando a base una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. El Autor Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor..."⁸ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁸ Ibid. Pág. 89.



- El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.5. Naturaleza Jurídica del derecho de trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación



es de derecho privado, y viceversa; el derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Existen varias teorías sobre la naturaleza jurídica del derecho de trabajo las cuales se desarrollan.

Concepción privatista del derecho del trabajo: Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aun no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

Concepción publicista del derecho del trabajo: Se considera al derecho del trabajo dentro de la rama del derecho público debido a que la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla, sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.

El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: "El derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación

el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”, concepción que sigue nuestra legislación.

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

Tesis de derecho social: Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

Algunos tratadistas se inclinan por la idea que el derecho de trabajo es social indicando que las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social.

Las normas que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales



y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades.

1.6. Fuentes del derecho de trabajo

Existen fuentes principales y fuentes secundarias, siendo las siguientes:

- Fuentes Principales

La Constitución Política de la República de Guatemala

El Código de Trabajo

Las demás leyes ordinarias referentes a procedimientos laborales guatemaltecos

- Fuentes Secundarias

La jurisprudencia: Los fallos judiciales que son emitidos por los tribunales superiores, La Corte Suprema de Justicia y Corte de Constitucionalidad que interpretan la ley hasta donde se supone que debe ser correcta y uniformar los procedimientos que dicta la ley, ayuda a la integración de la misma, resolviendo esas situaciones que no se encuentran reguladas por la ley.

La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada por la Corte de Constitucionalidad, complementa el ordenamiento jurídico y tiene una gran aplicabilidad práctica debido a



que las normas efectúan regulaciones de carácter general que tienen que aplicarse a casos concretos.

Interpretación de la ley: Es desentrañar lo que la ley indica como obligatoriedad, interpretar la ley es reconstruir el pensamiento del legislador, del creador de la ley. La interpretación y su carácter principal de saber qué es lo que quiso el legislador al crear la ley, precisan el sentido y alcances que se le introdujeron y cuáles fueron las situaciones a las cuales habría de aplicarse.

“La ley debe aplicarse y, por lo mismo, tiene que ser interpretada para buscar y encontrar en su texto, el sentido y los alcances impresos por el legislador, es decir, buscar la intención y el espíritu que se le quiso insertar, la finalidad y el contenido social.”⁹

Costumbres procesales: Son los usos o prácticas de los tribunales laborales que sin tener carácter normativo (que se obliga), por su repetición, habitualidad y regularidad constituyen reglas de conducta de observancia obligatoria (ratificación de la demanda por parte del trabajador).

La costumbre consiste en el uso constante de una actuación o conducta que, en ausencia de una ley, siempre que no la contradiga, la suple o llena en las lagunas que contenga.

⁹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág.39



“la costumbre, denominada derecho consuetudinario, se encuentra en el ordenamiento jurídico como una fuente supletoria del Derecho y se halla dentro, fuera o en contra de la ley con ocasión del uso reiterado que de ella se haga.”¹⁰

Usos y costumbres: Uso es una acción y efecto de servirse de una cosa, de emplearla o utilizarla, es una práctica general extendida en una región territorial, no es obligatorio para todos. Costumbre se basa en el convencimiento colectivo de su cumplimiento. La costumbre laboral es una norma que el derecho de trabajo comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico. El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal.

La doctrina científica: Son los estudios que realizan los jurisconsultos. Es el conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. “Tienen importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes.”¹¹

La equidad: Es tomar un caso concreto y aplicarlo según sus necesidades. El Código de Trabajo en su Artículo 15 regula: Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de

¹⁰ **Ibid.** Pág 32.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 340.



acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Los principios generales del derecho es la última fuente utilizada para resolver un conflicto laboral.

1.7. Objeto del derecho de trabajo

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

En la actualidad, el objeto del derecho de trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.

1.8. Sujetos del derecho de trabajo

- Trabajador

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato.



Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador “el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.¹²

Conforme a la legislación laboral guatemalteca “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

- El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonzo García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.¹³

¹² Piá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 54.

¹³ Alonzo García, Manuel. **Derecho laboral.** Pág. 94.



Conforme a la legislación laboral Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

- Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: La existencia de una empresa o establecimiento; La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo).

- Representante patronal

Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los



representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, en consecuencia es un trabajador más.

- Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más de 15 trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que establece el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre



representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.9. Finalidad del derecho del trabajo

El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales, y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, estos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo.

1.10. Antecedentes del código de trabajo

Las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en nuestro país, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto número 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones



internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.

En el año 1920 se nombro un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura. El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos (trabajadores agrícolas).

Mediante el Decreto número 909 de fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

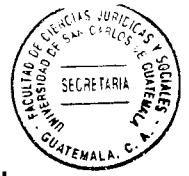
El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones



en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la Secretaría de Gobernación y Justicia. El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes 24 secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de Ministerios. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de



Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

El Decreto número 330 emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo, es un hecho que constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco en dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330.

1.11. Creación del Código de Trabajo

Fue hasta el 29 de abril del año 1961, cuando se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República que contiene el actual Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, según lo señalan los estudiosos del derecho, constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto. A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código



de Trabajo, siendo más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Adicionalmente, dentro de las principales reformas también se puede citar la del Decreto número 64-92 de fecha 10 de noviembre de 1992.

Las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo, están contenidas en los Decretos números 13-2001 y 18-2001, ambos del mes de mayo del año 2001, los cuales introdujeron importantes modificaciones a este cuerpo normativo y cobraron vigencia en el mes de junio de ese año. A pesar de que la Corte de Constitucionalidad declaró en sentencia publicada el 15 de noviembre de 2004, la inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001, la mayoría de sus normas continúan formando parte del ordenamiento jurídico laboral. En el año de 1996, los Acuerdos de Paz, abogaron por el fortalecimiento del sistema laboral guatemalteco, en congruencia con los principios que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en materia de trabajo y previsión social; en virtud de ello la divulgación y conocimiento de la legislación laboral vigente en nuestro país, podrá conducirnos a cumplir las perspectivas deseadas, no solo para el sector trabajador, sino para el empleador guatemalteco consciente y preocupado por cumplir con las garantías mínimas establecidas en las leyes de trabajo.

En el presente capítulo se trata el tema del derecho laboral en general, desde sus antecedentes históricos, diferentes definiciones, sus características; se enumeran en



diferentes teorías que existen en relación a su naturaleza jurídica y se analiza cuál es su objeto.

Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

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



CAPITULO II

2. La justicia laboral en Guatemala

2.1. Tribunales de justicia laboral en Guatemala

Actualmente, el Organismo Judicial de Guatemala cuenta con dieciséis Juzgados de Trabajo y Previsión Social en la Ciudad Capital para atender los conflictos de Trabajo en el Departamento de Guatemala, al respecto debe hacerse mención que solamente en la Ciudad Capital de Guatemala coexisten mas de 4,000,000 de personas a las que deben sumarse las del resto de municipios, principalmente los de Mixco, Villa Nueva y Amatitlán, cuyas poblaciones ascienden a mas de un millón de habitantes por municipio.

En el año 2008 La Corte Suprema de Justicia a través del Acuerdo número 5-2008, creó ocho Juzgados de Trabajo y Previsión para un total de dieciséis juzgados considerando que el número de procesos sometidos a conocimiento de los Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que ya operaban, aumentó considerablemente por lo que era evidente, en aras de una administración de justicia pronta y cumplida, la necesidad de crear otros juzgados de ese ramo para agilizar el trámite de los asuntos que se ventilan en la justicia laboral. Posteriormente en el año 2009 con el Acuerdo número 1-2009 también creó el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, para efectos de evitar concentración de procesos



en determinados tribunales, cuyo objeto principal es recibir los procesos nuevos y distribuirlos de manera uniforme y equitativa entre los dieciséis tribunales de trabajo y previsión social como también maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital, organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo dejará de ser un obstáculo para una pronta administración de justicia.

La iniciativa del Organismo Judicial para mejorar la administración de justicia laboral ha sido encaminada hacia la implementación de los principios de oralidad, impulso de oficio e intermediación; sin embargo, dichos principios son principios procesales que el derecho de trabajo comparte con otras disciplinas procesales y no son los que dotan de su naturaleza al proceso laboral.

En cuanto a las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, existen actualmente cuatro Salas, tres de las cuales tienen su sede en la Ciudad Capital de Guatemala y una en Mazatenango, Suchitepéquez y atienden en segunda instancia los procesos planteados en la totalidad del territorio nacional, que cuenta con aproximadamente una población 15,000,000 de habitantes.

2.2. Fundamento

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, la soberanía radica en el pueblo quien la delega para su ejercicio en los Organismo



Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La Subordinación entre los mismos es prohibida, asimismo establece que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, contiene derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y sus autoridades. En ella se consagra el principio de supremacía de que la Constitución prevalece sobre las demás leyes y reglamentos, declarando nulas ipso jure las normas de jerarquía inferior que restrinjan, contravengan o tergiversen las disposiciones constitucionales relativas al trabajo.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad ha expresado que: "Uno de los principios básicos del Estado de Derecho es el de la división o separación de poderes en que se atribuye primordialmente al Organismo Legislativo la función de crear leyes; al Organismo Judicial la de aplicarlas y declarar los derechos en los casos controvertidos que se someten a su conocimiento y al Organismo Judicial la de aplicarlas y declarar los que se someten a su conocimiento y al Organismo Ejecutivo la facultad de gobernar y administrar; la división de poderes es la columna vertebral del esquema político republicano y es, además, el rasgo que mejor define al gobierno constitucional, cuya característica fundamental es la de ser un gobierno de poderes limitados..."¹⁴

El artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, también establece que "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República de Guatemala. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de

¹⁴ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Número 24, expediente número 113-92**, página 2, sentencia de fecha 19 de mayo de 1992.



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 las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles penas fijadas por Código Penal, se les inhabilitara para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejercer, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado indicando: “...Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantiva del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley sule al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal”¹⁵

¹⁵ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta número 32, expediente número 468-93**, página 143, sentencia de fecha 6 de mayo de 1994.



De lo anteriormente expuesto se desprende que la administración de justicia laboral se justifica en el cumplimiento del deber del Estado ejecutado a través del organismo judicial a quien se le ha delegado la función de hacer efectiva la garantía de coercibilidad de la norma en que se fundamenta tanto la seguridad jurídica el Estado de Derecho.

Asimismo la Constitución reconoce la autonomía del Derecho de Trabajo y al tenor de lo expresado por la propia Corte de Constitucionalidad, esta autonomía comprende no solo su propia normativa, sus propios principios, sus propias instituciones y sus propios procedimientos sino que también órganos específicos para resolver las controversias que se susciten en el marco de la relación de trabajo.

En ese orden de ideas, las normas anteriormente citadas constituyen la base jurídica sobre la cual se asienta la existencia de una competencia privativa para conocer, juzgar resolver y ejecutar lo resuelto respecto a los conflictos surgidos con motivos de la aplicación de las leyes de trabajo y de previsión social.

2.3. Organización

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca, y para esos efectos y ejercicio se distribuyen en los órganos siguientes:



- Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras
- Corte de Apelaciones
- Sala de la Niñez y Adolescencia
- Tribunal de lo Contencioso Administrativo
- Tribunal de segunda instancia de cuentas
- Juzgados de Primera instancia
- Juzgados de la “Niñez y la Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de ejecución de medidas
- Juzgados de Paz o Menores
- Los demás que establezca la ley

El Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial, establece la organización de los Tribunales en Guatemala y en consonancia con el Artículo 203 constitucional se establece que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

De conformidad con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “...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.” Dicha norma es, por excelencia, el Código de Trabajo que en su Título Décimo, desarrolla la estructura de la competencia privativa de Trabajo y Previsión Social.



“La Jurisdicción privativa de trabajo, corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del Derecho Procesal de Trabajo, el término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito.”¹⁶

Por consiguiente, la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, lo cual advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

Aunque el carácter privativo de la jurisdicción obliga a suponer que los tribunales de trabajo previsión social, no deben someter a su conocimiento otra cosa que no sean los relativos al trabajo y a la revisión social, este aspecto resulta ser bastante relativo derivado de que sólo en algunos casos como en el de los juzgado de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala y en el de Escuintla, existe una verdadera jurisdicción privativa, mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgador al que se ha investido de jurisdicción y competencia hará juzgar en este ámbito, también debe juzgar en los ámbitos cuando menos de familia y de lo económico coactivo.

¹⁶ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral en Guatemala**, Pág. 80



Por lo que se concluye que la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parcialmente, por lo que genera una aplicación de justicia tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspiran al derecho procesal del trabajo, esto como consecuencia que los ramos con los que se comparte la administración de justicia laboral, como el de familia, absorben en vista de la excesiva demanda de servicios, la atención del juzgador, lo que lo obliga a familiarizarse y especializarse en ese ramo, más que en cualquier otro.

En cuanto a la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en materia procesal individual del trabajo, en esta rama los tribunales de trabajo se organizan de menor jerarquía hasta el de mayor jerarquía, de la forma siguiente:

- Juzgados de paz de trabajo y previsión social

De conformidad con lo que prevé el Artículo 291 del Código de Trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando no concurra ninguna de las circunstancias siguientes: a) que la cuantía del asunto sobre el van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales; y b) que el lugar en donde existe el juzgado de paz, no exista también un juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia. Esta situación permite advertir que la posibilidad de que los juzgados de paz conozcan en materia laboral es muy relativa, pues ya en todos los departamentos del país existen juzgados de primera instancia con competencia en este ámbito, pero además la limitación más importante para que aquellos juzgados puedan conocer sin



lugar a dudas radica en que el monto de la cuantía de una gran mayoría de los conflictos individuales que surgen con ocasión del trabajo, supera la cuantía impuesta a estos juzgados como límite para el conocimientos de estos conflictos.

- Juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia

Estos juzgados son los que tienen bajo su responsabilidad conocer:

- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o de contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitrajes. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación;
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta

directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales: Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio, aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y
- De todos los demás asuntos que determina la ley.

Puede estimarse hoy en día que los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos de naturaleza individual dentro de sus respectivas competencias territoriales sin limitación alguna, pues la cuantía antes relacionada, ha dejado de tener positividad en vista de que a la fecha por pequeña que sea la cuantía que se origine en la discusión de un conflicto individual, ésta supera los cien quetzales a que hace relación aquella norma, basta con solo recordar que el salario mínimo en la actividad del campo alcanza casi los mil quetzales y el de la ciudad a superado esta suma, por consiguiente, esta cuantía es irreal y no priva a los tribunales de primera instancia del conocimiento de asunto alguno en materia individual.

- Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

Las Cortes de Apelaciones se conforman por todas las salas de segunda instancia de todos los ramos en que se imparte la justicia en el país. El objeto del conocimiento de



estos tribunales integrados pluripersonalmente, es revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de paz y los juzgados de instancia de trabajo y previsión social.

Existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez, cuya competencia se encuentra distribuida en Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia.

2.4. Integración y competencia

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social están a cargo de un Juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia y deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia.

La Corte de Apelaciones se integra con el número de Salas y que determine la Corte Suprema de Justicia, la que también fijará su sede y su jurisdicción. Dichas salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres magistrados suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo a la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en su orden de elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado y notario, los oficiales y notificadores necesarios.



A diferencia de los tribunales de primera instancia, los jueces que integran dichas salas no son nombrados por la Corte Suprema de Justicia sino que por el Congreso de la República de Guatemala de un listado proporcionado por la Comisión de Postulación establecida en el Artículo 217 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual se encuentra integrada por:

- Un representante de los Rectores de las Universidades del país, quien preside la Comisión de Postulación;
- Los Decanos de las Facultades de Derecho o Ciencias Jurídicas y Sociales de cada Universidad del país;
- Un número equivalente de miembros electos por la asamblea general del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;
- Igual número de representantes electos por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Esta Comisión de Postulación elabora una lista que contenga el doble de candidatos de los magistrados que se deben elegir la cual pone a disposición del Congreso de la República que es quien realiza la elección.

En el departamento de Guatemala, actualmente existen dieciséis Juzgados de Trabajo y Previsión Social y cuatro Salas de Trabajo y Previsión Social, tres con su sede en la Ciudad Capital y una con sede en el Municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, con lo cual se evidencia que la administración de la justicia laboral

enfrenta graves deficiencias tanto, desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo, lo cual afecta principalmente al sujeto de la tutela del derecho de trabajo, siendo necesario: Hacer un análisis, relativo a la necesidad de incrementar el presupuesto del Organismo Judicial el cual debe ser orientado específicamente a la creación de nuevas Salas Jurisdiccionales Laborales para no seguir incurriendo en el retardo de los procesos e incumplimiento de los plazos establecidos en la legislación laboral y evitar que una de las garantías constitucionales como lo es la acción constitucional de amparo sea utilizada como una instancia revisora de los fallos emitidos por los dichos tribunales, ya que los mismos son dictados con premura debido a la saturación excesiva de demanda de justicia laboral.

En cuanto a la competencia, se determina que es el límite de la jurisdicción y la potestad de administrar justicia, que el Estado la delega en los órganos jurisdiccionales, por razón de la materia, del grado, de la cuantía y del territorio.

El procesalista José Chiovenda, considera que la competencia es; “el poder jurisdiccional en cada uno de los órganos investidos de él; estos límites constituyen su competencia. La competencia de un órgano es por lo tanto la parte de poder jurisdiccional que puede ejercitar”.¹⁷

Eduardo Pallares define la competencia desde dos puntos de vista, uno subjetivamente y el otro objetivamente. Por lo que “subjetivamente la competencia es un poder - deber

¹⁷ Chiovenda, José, **principios de derecho procesal civil**, Pág. 621



atribuido a determinadas autoridades para conocer de ciertos juicios, tramitarlos y resolverlos; y, objetivamente la competencia es el conjunto de normas que determinan, tanto el poder-deber que se atribuye a los tribunales en la forma dicha, como conjunto de jueces o negocios del que pueden conocer un juez o tribunal competente.”¹⁸

Ambos autores aunque con diferentes palabras definen a la competencia desde distintos puntos de vista, pero coincidiendo con ello, en el sentido que la competencia es el límite de la jurisdicción que tienen diferentes órganos encargados de impartir justicia dentro de un territorio determinado. Cada uno de los órganos, realizan una función que le es típica, aunque por la complejidad de las actividades estatales no le sean absolutamente exclusivas. Y están en condición de realizarla, ya porque en cada uno de ellos va encarnado el poder o soberanía que el Estado las atribuye a cada uno de los mismo.

Los Juzgado de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 292 del Código de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

¹⁸ Pallares, Eduardo, **Derecho procesal civil**, pág. 82
40



- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación conforme a las referidas disposiciones;
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
- De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio a un cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y
- De todos los demás asuntos que determina la ley;

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tienen competencia para:



- Conocer en apelación todos los autos y sentencias dictados por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social así como de la apelación de las sentencias dictadas por los jueces menores (jueces de paz) cuando excepcionalmente conozcan en materia laboral;
- Conocer en apelación los laudos dictados por los tribunales de arbitraje;
- Para conocer en consulta los autos que declaren la legalidad de un movimiento de huelga;
- Conocer en única instancia los procesos entablados por los trabajadores del Estado a fin de obtener el pago de sus prestaciones por despido injustificado;
- Para determinar el juez que continuará conociendo de un proceso en caso de excusa impedimento o recusación del Juez que conoce originalmente del juicio;

Por lo anteriormente expuesto, se puede establecer que en Guatemala existe la Justicia Laboral por cuanto que hay órganos jurisdicciones los cuales están plenamente establecidos para su funcionamiento en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, los cuales cumplen con una organización, una integración que tiene una estructura bien definida y una competencia bien delimitada dentro de un marco legal, pero lamentablemente pese a todo esto la Justicia Laboral en Guatemala enfrenta graves deficiencias la cuales están vinculadas a la



lentitud con la que se tramitan los procesos evidenciándose con esto que hay una justicia lenta y de mala calidad que afecta principalmente al sujeto de la tutela del derecho de trabajo y que hace necesario que los Magistrados del Organismo Judicial tomen las medidas necesarias a efecto de crear más órganos jurisdiccionales que puedan conocer de los procesos especialmente en la segunda instancia debido a que es ahí donde se da la mayor problemática en cuanto a la administración de justicia puesto que únicamente existen cuatro Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para conocer en todo el territorio nacional y las cuales no se dan abasto para cumplir con la demanda de justicia puesto que existen más Juzgados de Trabajo y Previsión Social que Salas.





CAPÍTULO III

3. Jurisdicción de los tribunales de justicia

3.1. Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social

Los Juzgados de Primera Instancia son tribunales pertenecientes al Organismo Judicial, dichos tribunales tiene como principal objetivo conocer los casos, hechos o procesos judiciales, es decir, después de los Juzgados de Paz o Juzgados Menores, cuando han sido requeridos.

Los Juzgados de Primera Instancia al igual que la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Apelaciones, ejercen sus facultades jurisdiccionales dentro de la República de Guatemala como tribunales de primera instancia y lo hace conforme los procesos establecidos dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes que los facultan para dicha función, como lo hace la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 95: "La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada tribunal de primera instancia y a sus jueces, así como los hace con los demás tribunales, todo esto esta descrito en el Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial".

Los procedimientos a traves de los cuales ejercen jurisdicción los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social son los siguientes:



- Juicio ordinario laboral

El procedimiento ordinario laboral de los denomiandos de cognición que debiese ser esencialmente oral; sin embargo, para que la oralidad satisfaga los fines del proceso laboral, debe partir de la existencia de más jueces para atender la demanda de justicia, la documentación adecuada de las actuaciones pero, jueces que apliquen de manera efectiva los principios y las normas del derecho del trabajo.

El juicio ordinario laboral es el proceso tipo para el ejercicio de la jurisdicción en materia de trabajo y previsión social y mediante el mismo se conocen todos aquellos asuntos litigiosos que afecten las normas que protegen derechos laborales o normas de previsión social. Si bien es cierto, esta naturaleza no nos permite hacer una enumeración definitiva de los asuntos que pueden tratarse por esta vía, en ese sentido, se debe indicar que a través de este procedimiento se conocen los siguientes procesos, extrañamente, no se existen muchos casos en los cuales el Código de Trabajo señale específicamente la vía del juicio ordinario.

Para el Licenciado Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”¹⁹

¹⁹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, Pag. 58.



Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”²⁰

Lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas, es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger en la siguiente forma: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”²¹

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y la pruebas.

- Conflicto colectivo de caracter económico social

Los Conflictos colectivos de carcter económico social, se puede decir que son aquellos que no afectan la aplicación de una norma jurídica, sino lo que afecta es la

²⁰ Hugo Alsina, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19.

²¹ Stafforini, Eduardo R. **El derecho laboral**, Pág. 5



modificación o implementación de normas reguladoras de condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios u otra clase de beneficios.

El Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social es lo que se puede llamar el segundo procedimiento principal de que conocen los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social; en este caso, como integrante del tribunal de conciliación y en su oportunidad, del tribunal de arbitraje.

Sin embargo, hay que señalar que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social actúa como Juez de Derecho; es decir, como el Juez Contralor del proceso, el encargado de impulsarlo y emitir las resoluciones de trámite de cada una de sus etapas.

Es este papel que juegan los juzgadores lo que provoca que la mayor parte de estos procesos no lleguen siquiera a integrar el tribunal de conciliación.

Este proceso, fue concebido con la finalidad de expeditar la negociación colectiva, en teoría, al contemplar como una regla especial de su tramitación que todos los días y horas son hábiles y establecer muchos de sus plazos en horas dejan de manifiesto que el espíritu de las normas que regulan este procedimiento se orienta a la resolución pronta del conflicto, al igual que la disposición contenida en el Artículo 383 del Código de Trabajo en su segundo párrafo que prohíbe todas las formas procesales a través de las cuales podría intentarse la dilación del proceso.



Pese a ello, con el transcurso de los años y debido a la inexistente cultura de negociación del empresario en Guatemala, el rigor dicha disposición ha sido menguado a través de los juzgadores a efecto de privar a los trabajadores y trabajadoras de su derecho a la negociación colectiva y del acceso de derecho de huelga. Un ejemplo claro de ello lo representa el denominado “Juicio trampa” como se conoce al incidente de “Cuestión como punto de Derecho”, figura que no existe en el ordenamiento jurídico laboral y cuya admisibilidad ha sido legitimada por la Corte de Constitucionalidad a través de jurisprudencia que, lejos de interpretar la ley, la altera tanto en su contenido como en su espíritu.

- Procedimiento incidental

De conformidad con la Ley del Organismo Judicial, los incidentes son toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueve con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovieron sin razón, salvo evidente buena fe.

Por otra parte, el procedimiento incidental tiene por objeto conocer de todas aquellas incidencias que surjan de la tramitación de un proceso principal, salvo excepciones establecidas por la propia ley, el incidente no es un procedimiento principal.



Los incidentes deben ser tramitados en cuerda separada del procedimiento principal con la finalidad de no entorpecer el trámite principal y convertir los mismos en instrumentos de dilación del procedimiento; lamentablemente, pese a la disposición expresa contenida en el artículo 326 del Código de Trabajo que permite conocer en la misma cuerda del proceso principal solamente de aquellos incidentes establecidos expresamente por el Código de Trabajo como parte del asunto principal como es el caso de las excepciones dilatorias, es una práctica en los tribunales suspender la tramitación principal mientras concen de las incidencias, ello, sin lugar a dudas ha fomentado que esto sea una estrategia para la dilación de los procesos, sobre todo de los conflictos colectivos de caracter económico social.

De Conformidad con el Código de Trabajo solamente hay dos casos en los cuales el incidente se tramita como proceso principal; es decir, sin estar vinculado a otro proceso, siendo el primero de estos el Incidente pos mórtem de regulado en el artículo 85 literal a) del Código de Trabajo y el segundo el Incidente de cancelación de contrato de trabajo de los trabajadores que se encuentren en proceso de formación de un sindicato regulado en el artículo 209 del Código de Trabajo.

Por otra parte los incidentes que se tramitan dentro de un proceso principal por regla general, son todos aquellos que surgen dentro de un proceso son conocidas por el tribunal en la vía de los incidentes. Si se analiza el Código de Trabajo, se ve la posibilidad de tramitar asuntos por la vía de los incidentes es muy reducida; y ello se debe a que el legislador creó procesos de sustanciación rápida, sin mayores dilaciones;



no obstante, una mala práctica de litigantes y administrados de justicia ha ido generando toda una serie de incidencias que al final ostaculizan el proceso. Por ejemplo, las excepciones dilatorias en el proceso civil obsevan un trámite incidental en tanto que, en los juicios de naturaleza laboral, no se debiera abrir a incidente sino que recibir la prueba en una de las audiencias que prevé el juicio ordinario laboral, en los conflictos colectivos, es tal protección a la celeridad el proceso que su tramitación es prohibida expresamente por la norma.

Los únicos incidentes que se admiten dentro un proceso, encontramos únicamente el caso de las solicitudes de los patronos de la autorización de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores durante la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico social establecido en el artículo 380 del de Trabajo y las denuncias de represalias por parte de los trabajadores artículo 379 del Código de Trabajo); de ahí en adelante, todos los incidentes que se tramitan hoy día dentro de los juicios de que conoce la competencia privativa del trabajo son producto de la desnaturalización del proceso y de la importación de normas de los procesos civiles con finalidades dilatorias.

En el presente se ve como los jueces suelen tramitar excepciones previas por la vía incidental al admitir su planteamiento antes de la audiencia, como si fueran cuestiones previas, cuestiones de competencia, nulidad de documentos e incidentes de Inconstitucionalidad al caso concreto, entre toda esa serie de estrategias de obstaculización de los procesos.



El problema con los incidentes va más allá, porque al ser resueltos de manera desfavorable para quien los promueve, da lugar a ser apelados, la resolución de la apelación da lugar a la promoción del amparo y la resolución del amparo a la apelación de éste, convirtiendo el proceso en una cadena interminable de incidentes que, por la práctica de los jueces que les otorgan efectos suspensivos, detienen el conocimiento del fondo del proceso, demoran en demasía la justicia y violan el principio de celeridad procesal.

- Recurso de revocatoria

Este recurso se encuentra regulado en el artículo 365 del Código de Trabajo y es procedente en contra resoluciones de mero trámite (decreto) y, como su nombre lo indica es el mecanismo a través del cual las partes le pueden solicitar al juez que revoque un decreto. Es importante tener en cuenta este aspecto ya que, al regular el artículo 365 del Código de Trabajo un recurso a través de la parte insta al juez a revocar un decreto, queda excluida la posibilidad de que el juez lo haga de oficio toda vez que, de hacerlo, incursiona en el ejercicio de los derechos que dentro del proceso corresponden a las partes; en ese sentido, la facultad de revocar una resolución de oficio, extraída de la Ley del Organismo Judicial y aplicada supletoriamente al proceso laboral, se encuentra al margen de la supletoriedad permitida por el propio Código en su artículo 326 ya que, de conformidad con el propio Código, la revocatoria de un decreto debe ser instada por parte interesada. Si bien es cierto, el Código observa como falencia el no establecer el plazo en el que debe de ser resuelto ni la forma



procesal de la resolución; entonces debe tomarse en cuenta supletoriamente el artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil, debe ser resuelto mediante decreto, dentro las veinticuatro horas siguientes a su planteamiento, no siendo apelable la resolución dictada.

- Recurso de nulidad

El Recurso de Nulidad, procede contra actos y resoluciones en los que existen violaciones a la ley y o al procedimiento. En ese sentido cuando se refiere a la ley se refiere a la garantía de legalidad contenida en el artículo 203 de la Constitución Política de la República y cuando se refiere al procedimiento, se refiere a las garantías de defensa y de debido proceso, también contenidos en la Constitución Política de la República.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por



veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

- Amparo

Como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Amparo se instituye con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

Pues es doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad, que "(...) El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura su imperio cuando la violación hubiere ocurrido. Procede siempre que las leyes, disposiciones,



resoluciones o actos de autoridad lleven implícito una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan. De conformidad con este principio el amparo se contrae a dos funciones esenciales: una preventiva y otra restauradora. Para establecer su procedencia, cuando se denuncia amenaza de violación a un derecho garantizado por la Constitución y las leyes, es condición que la amenaza que se quiere evitar sea inminente y provenga de un acto de autoridad para que el amparo cumpla con prevenirlo o a contrario sensu, una vez cometida la violación que debió evitarse, el amparo cumple con repararla, restablece al afectado en el goce de sus derechos transgredidos y declara que el acto que se impugna no le afecta por contravenir o restringir derechos garantizados por la Constitución y la ley. En ambas circunstancias, tanto para la protección preventiva como la reparadora, debe examinarse las condiciones básicas necesarias para la procedibilidad del amparo (...)"²²

En la práctica, los profesionales del Derecho han desnaturalizado tal protección, porque abusan y manipulan como un medio para detener y frenar los procesos judiciales y obstaculizar a la justicia, lo cual no debiera ser así ya ellos están para resolver los conflictos y no para retrasar los procesos, considerándose con esto que el problema de fondo es una cuestión de ética profesional.

²² Corte de Constitucionalidad, Sentencia de 6 de mayo de 1997, expediente No. 1351-96, Gaceta jurisprudencial.



- **Recurso de aclaración y amplición**

Recurso de aclaración: La aclaración se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que los términos en que ha sido redactada una sentencia resultan ambiguos o contradictorios; como recurso, no afecta el fondo de lo resuelto sino que solamente la forma en que la resolución está redactada. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

Recurso de ampliación: La ampliación se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que una sentencia se haya omitido resolver respecto a alguno de los puntos sobre los que se versado el litigio; como recurso, no afecta el fondo de los que a ha sido resuelto sino que solamente pretende la resolución de o que fue omitido de resolver por parte del tribunal. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.



3.2 Salas de trabajo y previsión social

De Conformidad con lo normado por el artículo 303 del Código de Trabajo, las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje cuando proceden las apelaciones en consulta.

Como ya se indicó, el conocimiento de la Sala Jurisdiccional, en este caso, con excepción del procedimiento de consulta, se limitan a los puntos expresamente impugnados por las partes.

La apelación no posee efectos suspensivos, salvo aquellos casos en los cuales la resolución dictada ponga fin al juicio de acuerdo a lo estipulado por el artículo 367 del Código de Trabajo.

Para los efectos que se persiguen mediante el presente esfuerzo, se puede decir que los procedimientos que de conformidad con el artículo 103 Constitucional conocen las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, son los siguientes:

- Juicio ordinario en única instancia

El procedimiento de única instancia es solamente aplicable a los casos de los trabajadores que se encuentren regidos por la Ley de Servicio Civil cuando han superado tales condiciones mediante algún reglamento de trabajo o un Pacto Colectivo



de Condiciones de Trabajo, como lo es el caso de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

En particular, parece que la norma contenida en el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil es una norma obsoleta e incluso inconstitucional, toda vez que priva a los trabajadores de su derecho de ejercer su derecho de defensa mediante la revisión del fondo de lo resuelto al emular la primera instancia en el conocimiento de un órgano de naturaleza administrativa que, además, es el cual administra las principales facultades patronales del Estado de Guatemala. Esto, además de ser una norma de carácter discriminatorio que resulta violatoria del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual esta ratificado por Guatemala y es vigente.

- Conflicto colectivo promovido por los trabajadores del organismo judicial

El artículo 6 del Decreto número 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado somete los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores y trabajadoras del Organismo Judicial de Guatemala al conocimiento, en primera instancia, por parte de las Salas de la Corte de Apelaciones y en segunda instancia, en los casos de apelación del laudo arbitral o el procedimiento de consulta de la declaratoria de legalidad de la huelga a la Corte Suprema de Justicia.



Es necesario señalar el hecho de que, en segunda instancia y definitiva, el conflicto es resuelto o consultado a la máxima autoridad de la autoridad nominadora y; en ese sentido, es muy difícil suponer la existencia de imparcialidad en estos casos.

La norma en mención, crea un marco especial y de discriminación para los trabajadores del Organismo Judicial de Guatemala que recrudece el ya discriminatorio para la generalidad de trabajadores del Estado de Guatemala generado por la introducción de las reformas contenidas en el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala y con las cuales, básicamente, se ha privado del ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores del Estado.

- Apelación de sentencias y autos

Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en segunda instancia de todas las apelaciones de los autos y sentencias que dictan los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión social, así como los dictados por los juzgados de paz en los casos excepcionales en que conocen en materia de trabajo o de previsión social por razón de la cuantía.

De todos los autos que se dictan en primera instancia, solamente existen dos casos en que no existe derecho de apelación; el primero, es el denominado Auto para Mejor Proveer contenido en el Artículo 357 del Código de Trabajo y; el segundo, el auto



mediante el cual se aprueba la liquidación de las resultas de un proceso contenido en el artículo 426 del Código de Trabajo.

Las apelaciones pueden o no tener efectos suspensivos, teniéndolo solamente las apelaciones de las sentencias y de los autos cuyo efecto procesal sea poner fin al proceso; como lo es el caso de los autos que aprueban el desistimiento.

El recurso de apelación es de carácter dispositivo en tanto que la apelación sólo procede a instancia de parte y la materia de conocimiento del tribunal de apelación es únicamente aquella que el apelante haya postulado como agravio de la resolución de primera instancia. La prueba, es solamente admisible cuando ha sido ofrecida en primera instancia y protestada por su no admisión, en ese caso, debe ofrecerse en la audiencia de expresión de motivos de la inconformidad, según lo previsto en el artículo 369 del Código de Trabajo.

- Consultas de los pronunciamientos de jueces de primera instancia sobre la legalidad de la huelga

Es a las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social a quienes corresponde emitir el pronunciamiento definitivo respecto a la legalidad de un movimiento de huelga, ello porque la ley establece la consulta obligatoria en el artículo 394 del Código de Trabajo, es el único caso en el que un auto debe ser consultado de oficio.



- Recurso de aclaración

La aclaración se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que los términos en que ha sido redactada una sentencia resultan ambiguos o contradictorios; como recurso, no afecta el fondo de lo resuelto sino que solamente la forma en que la resolución está redactada. Es regulado por el Artículo 365 del Código de Trabajo y se le aplica a su trámite supletoriamente el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.

- Recurso de ampliación

La ampliación se interpone en contra de las sentencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y procede en los casos en que una sentencia se haya omitido resolver respecto a alguno de los puntos sobre los que se ha versado el litigio; como recurso, no afecta el fondo de lo que a ha sido resuelto sino que solamente pretende la resolución de lo que fue omitido resolver por parte del tribunal. Es regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y se aplica a su trámite supletoriamente el artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil ante la ausencia de regulación y la supletoriedad que establece el artículo 326 del Código de Trabajo.



- Impedimentos, excusas y recusaciones

En los procedimientos en materia de trabajo y previsión social, los impedimentos, las excusas y las recusaciones son instadas por parte interesada; es decir, no es aplicable supletoriamente lo regulado por la Ley del Organismo Judicial en cuanto se refiere a la excusa y, por lo mismo, no puede ser ejecutada de oficio por el juzgado como sucede en la práctica actualmente, sobre todo si se tiene en cuenta que el Código de Trabajo cuenta con regulación en tal sentido y que, en esa regulación, no lo establece como una actitud oficiosa del juez sino una actitud instada. Lo anterior se encuentra contenido en los artículos 317, 318 y 326 del Código de Trabajo, en los casos en que el Juez estime que no es cierta la causal invocada por la parte instada, la resolución debe ser dejada en manos de la sala jurisdiccional correspondiente la cual deberá decidir al respecto y designar nuevo juez del asunto de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 319 del Código de Trabajo.

En la actualidad, la figura de las excusa es utilizada por muchos jueces para evadir el conocimiento de procesos demasiado complicados o bien para obstaculizar de manera indefinida los procesos aduciendo, sobre todo, enemistad íntima con las partes, la cual se hace, partir de alegatos presentados que se refieren a las debilidades lógicas y jurídicas de algunas resoluciones emitidas por los juzgadores al igual que por las protestas públicas de trabajadores por la lentitud en la tramitación del los proceso a su cargo; obviando que, como funcionarios públicos, los jueces no pueden considerarse ajenos a la fiscalización social que es susceptible de ser realizada por los trabajadores.



- Amparos

Como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Amparo se instituye con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

Pues es doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad, que "(...) El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura su imperio cuando la violación hubiere ocurrido. Procede siempre que las leyes, disposiciones, resoluciones o actos de autoridad lleven implícito una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan. De conformidad con este principio el amparo se contrae a dos funciones esenciales: una preventiva y otra restauradora. Para establecer su procedencia, cuando se denuncia amenaza de violación a un derecho garantizado por la Constitución y las leyes, es condición que la amenaza que se quiere evitar sea inminente y provenga de un acto de autoridad para que el amparo cumpla con prevenirlo o a contrario sensu, una vez cometida la violación que debió evitarse, el amparo cumple con repararla, restablece al afectado en el goce de sus derechos transgredidos y declara que el acto que se impugna no le afecta por contravenir o restringir derechos garantizados por la Constitución y la ley. En ambas circunstancias, tanto para la protección preventiva como la reparadora, debe



examinarse las condiciones básicas necesarias para la procedibilidad del amparo (...)"

23

Como se puede hacer notar, algunas de las instituciones procesales, recursos y garantías constitucionales expuestas, también se pueden plantear tanto en la primera instancia como en la segunda instancia.

En la práctica, los profesionales del Derecho han desnaturalizado tal protección, porque abusan y manipulan como un medio para detener y frenar los procesos judiciales y obstaculizar a la justicia, lo cual no debiera ser así ya ellos están para resolver los conflictos y no para retrasar los procesos, considerándose con esto que el problema de fondo es una cuestión de ética profesional.

Por lo expuesto en este capítulo, se estima que para contrarrestar el abuso no solo del amparo si no también en general de todos los recursos expuestos, es necesario como primer punto un cambio de cultura, que debe comenzar desde la universidad, donde se debe formar a los profesionales para resolver conflictos y no para retrasar procesos; como segundo punto buscar la forma de corregir las conductas los profesionales del derecho por medio de sanciones a través del Tribunal de Honor del Colegio de Abogados o la imposición de multas reguladas en la ley, y como tercer punto, hacer modificaciones a la Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad así como al Código de Trabajo ya que es evidente que tal como está estipulado en ambos cuerpos legales no funciona en el país, porque se siguen utilizando los recursos y el

²³ Corte de Constitucionalidad, Sentencia de 6 de mayo de 1997, expediente No. 1351-96, Gaceta jurisprudencial.



amparo como acciones dilatoria que pone en riesgo el derecho de todos los Guatemaltecos.

- Reseña histórica de los de los tribunales de trabajo y previsión social

“El origen del término juzgado es netamente Español. Para señalar la posible aparición y evolución de la voz se debe recurrir obligadamente a su formación histórica, al proceso que le precedió así como también al que coexistió; que sin duda habrá contribuido a su transformación.

Fieles a esta orientación, es necesario hacer énfasis en antecedentes remotos que serán los ocurridos cronológicamente en España, y países cercanos, los que se inician con el período de colonización de América.

Fué muy común que en la antigüedad se diera en los tribunales de justicia el nombre del lugar donde se administraba justicia. Así se denominó entre los judíos “puerta judiciaria”, el lugar donde solían dar audiencia los jueces. En Atenas sucedió otro tanto, es decir que llevaban el nombre del sitio donde se reunían.

Los juicios particulares de los romanos se sustanciaban regularmente delante de un tribunal o foro; otras veces en las basílicas; y algunas en el mismo lugar en que accidentalmente se hallaban las partes y los jueces. Los públicos se ventilaban en el foro, otras en el campo de marte y algunas veces en el capitolio.

Para los asuntos civiles había en Roma muchos tribunales particulares, el más célebre de todos es el del pretor, el cual se llamaba jus; y aunque no tenía lugar determinado para administrar justicia, pues lo hacía donde se acomodaba, sin embargo solía hacerlo en la plaza pública. La silla curul de este magistrado se colocaba en un lugar eminente, y se hallaba más elevado que los otros jueces, que se encontraban en bancos llamados subsellia.

Pero recién se atisba una organización más o menos centralizada de la justicia con Alfonso el Sabio, con el establecimiento de un tribunal supremo de alzada, ante el cual pudiese recurrir todo vasallo en apelación de las injusticias o prevaricaciones de los jueces locales. De esta época datan los códigos del mencionado monarca: Él especuló, el fuero real y las partidas. En este último se estableció que se llamaran jueces los que fueran puestos para declarar el derecho, es decir con carácter permanente; de ahí que a los nombrados por las partes se designe con el nombre de árbitros.

Con los Reyes Católicos se consolida la organización aludida, estructurando los cimientos del sistema judicial que vino siguiendo hasta el siglo presente.

En Castilla, más que en cualquier otra región española, puede decirse que sus leyes no fueron escritas; surgieron de fuentes privadas o de sentencias de los jueces locales. Se llamaron fasañas, y por mucho tiempo rigieron la vida y costumbre de estos pueblos. Los jueces fueron los verdaderos creadores del derecho, hasta recién a fines del siglo XII, se advierte una transformación. La corte castellana y los monarcas legislan; se



verifica la recepción de los derechos extranjeros; se desenvuelve el derecho local y se redactan los fueros municipales extensos.

Todos estos impulsos obligan al juez castellano, a cesar en su papel de creador del derecho para convertirse en aplicador del mismo, como se conoce en la actualidad.

De esta transformación nace lo que es el derecho escrito, cuya sistemática se ha reunido, con poco orden en el fuero viejo y en los fueros de castilla. Estos textos están escritos en castellano y proceden de autores desconocidos. En el fuero viejo, juzgado, está empleado en el sentido de juzgar. El uso extensivo de la voz dió con posterioridad su verdadero significado actual.

El Consejo de India, creado por real cédula del 14 de septiembre de 1519, en materia judicial, ejercía la suprema jurisdicción de lo civil, comercial, penal, tratándose de causas graves residía en España y era Tribunal de instancia extraordinaria, de las sentencias pronunciadas por las audiencias de América. (Tribunales superiores que conocían de los fallos dictados por gobernadores, corregidores, alcaldes mayores, intendentes) Los cabildos, aparte de su papel en los negocios y mantenimiento de la ciudad tenían como principal atribución la de administrar justicia.”²⁴

²⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Driskin, Argentina, 1989, Pág. 739





CAPÍTULO IV

4. Creación de las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

4.1 Análisis sobre la necesidad de la creación de las nuevas salas de corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que corresponde a los tribunales de justicia, la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, además, contiene la garantía de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y sus autoridades. En ella se consagra el principio de supremacía de que la Constitución prevalece sobre las demás leyes y reglamentos, declarando nulas “ipso jure” las normas de jerarquía inferior que restrinjan, contravengan o tergiversen las disposiciones constitucionales relativas al trabajo.

Como ya fue expuesto en el presente trabajo, la corte de apelaciones se integra con el número de salas que determina la Corte Suprema de Justicia, la que también fijará su sede y su jurisdicción. Las Salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres magistrados suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo a la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en su orden de elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado y notario, los oficiales y notificadores necesarios.



En la Ciudad de Guatemala, actualmente existen dieciséis juzgados de trabajo y previsión social y cuatro salas de trabajo y previsión social, tres con su sede en la ciudad capital y una en el Municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, con lo cual se evidencia que la administración de la justicia laboral enfrenta graves deficiencias tanto, desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Es necesario hacer mención que recientemente la Corte Suprema de Justicia, a través del Acuerdo número 5-2008, creó ocho juzgados de trabajo y previsión social para un total de dieciséis juzgados, considerando que el número de procesos sometidos a conocimiento de los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social que ya operaban, aumentó considerablemente por lo que era evidente, en aras de una administración de justicia pronta y cumplida, la necesidad de crear otros juzgados de ese ramo para agilizar el trámite de los asuntos que se ventilan en la justicia laboral; posteriormente también fue creado en el Acuerdo número 1-2009 el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral cuyo objeto principal fue maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores, quienes además fungen en ocasiones como ministros ejecutores, del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital, organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo, dejara de ser un obstáculo para poder cumplir con una pronta administración de justicia.

Pero la política administrativa más reciente y novedosa implementada por los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, la cual fue derivada de los avances tecnológicos y para el debido resguardo de la información y procesamiento de todos los



actos que realizan los diferentes órganos jurisdiccionales y centros de apoyo a la gestión judicial, fue el Sistema de Gestión de Tribunales –SGT-, creado a través del acuerdo 20-2011, como sistema informático único y obligatorio, con el objeto de fortalecer el registro de información de los procesos, la programación de las audiencias y la generación de reportes fidedignos y confiables, lo cual hizo necesario emitir las disposiciones legales correspondientes.

El marco referencial para la creación de dicho sistema, fue el momento en que Guatemala suscribió el Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos, ante lo cual no era compatible con los estándares internacionales sobre el régimen laboral y justicia laboral. Para tal efecto Guatemala quedó obligada a modificar su normativa y prácticas laborales dentro del marco del Tratado, lo que conlleva superar las limitantes normativas de naturaleza sustantiva, así como las prácticas de la relación laboral judicial, a efecto que constituya un instrumento adecuado para la obtención de la tutela judicial efectiva.

El objeto de esta última acción implementada por los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, es la mejora del servicio judicial para la adecuación de las prácticas judiciales a las exigencias y estándares del Tratado, suscribiendo para el efecto el Convenio respectivo, a través del cual se desarrollarán los ejes de trabajo de la nueva gestión de los tribunales laborales de la ciudad capital, sin excluir la posibilidad de extender las buenas prácticas y experiencias a otras sedes judiciales del interior de la República.



A la nueva gestión de los tribunales laborales también se le trata de dar un enfoque integral, que parte de la redefinición de la gestión judicial, reorganizando el despacho judicial y también busca crear la infraestructura necesaria e imprescindible para la realización de la oralidad de los juicios laborales.

Infraestructura, que no debiese ser el punto de partida, sin embargo es importante hacer mención de ello porque constituye el elemento simbólico del cambio cultural judicial, basada en una visión clara de la gestión oral, para lo cual se construyó un nuevo edificio que concentra todos los tribunales laborales de la ciudad capital, distribuyendo sus pisos en ambientes de salas de audiencia y despachos judiciales, así como salas de reuniones y centros de información, obviamente este cambio constituye un indicador de mejora, ya que las salas de audiencias cuentan con un equipo sofisticado para la grabación de las audiencias, sobre la plataforma informática del Sistema de Gestión de Tribunales, y con el espacio suficiente para la asistencia del público, ubicado totalmente separado de los despachos judiciales, con independencia de ellos, y sin vinculación de juzgados-salas de audiencias, propiciado un ambiente adecuado para la realización del juicio oral en el marco de de audiencias orales.

Sin embargo, pese todas estas acciones realizadas y efectivamente implementadas por el Organismo Judicial, ejecutadas con la principal finalidad de desaparecer el aspecto más problemático de todas las jurisdicciones y en la mayor parte de países, denominada “mora judicial”, se advierte que todo este nuevo modelo de gestión judicial en la realidad material y actual aun refleja una problemática en el sistema de justicia.



De todo lo anteriormente expuesto, se puede concluir como primer punto, que los Magistrados del Organismo Judicial, al crear más Juzgados de Primera Instancia, si bien es cierto, previeron el descongestionamiento de la acumulación de procesos atrasados, evitando el retraso y la ya mencionada mora judicial, entre otras situaciones que suscitan en los tribunales, también lo es, que con el tiempo, al estar organizados los dieciséis juzgados, estos, desarrollaron con mayor eficiencia y rapidez su trabajo, trasladando la congestión de los procesos, a las insuficientes salas jurisdiccionales existentes, multiplicándose el trabajo correspondiente a las salas de trabajo, las cuales en relación al número de juzgados y cantidad de trabajo en la actualidad, deberían funcionar jurisdiccionalmente, conociendo una sala por cada dos juzgados, siendo esta, una posibilidad de alcanzar el anhelo de una justicia pronta y cumplida.

Como segundo punto, la implementación del Sistema de Gestión de Tribunales, si bien es cierto su finalidad es ofrecer una mayor eficacia y eficiencia en servicio de la administración de justicia laboral, también lo es que la infraestructura responde a un modelo centrado a prestar un buen servicio al usuario; pero actualmente se puede establecer que el mismo todavía está en vías de perfeccionamiento y no se encuentra realmente ajustado a las necesidades de los funcionarios, empleados y auxiliares judiciales quienes son los que deben ejecutar el trabajo a través del mencionado sistema, ya que este dentro de sus aspectos tecnológicos creó una base de datos por medio de la cual deben trabajarse los procesos en forma electrónica debiéndose obtener del mencionado sistema las formas o plantillas necesarias adecuadas cada tipo de resolución judicial y así crear un expediente electrónico completo. Se creó la Unidad



de Capacitación Institucional que es la encargada de la capacitación inicial y continua en la utilización del Sistema de Gestión de Tribunales, la cual carece de personal suficiente para cubrir tanto las emergencias suscitadas constantemente debido al mal manejo y falta de conocimiento de dicho sistema, por parte de los operadores de justicia, aunado a las deficiencias que el mismo presenta, lo cual no se ha previsto que sea superado ni siquiera en un mediano plazo, a menos que se nombrara personal destinado exclusivamente para operarlo, asimismo brindar la atención al usuario, como se pretendió al crearse el centro de servicios auxiliares de justicia laboral, solo que sin el inconveniente de absorber personal de los distintos tribunales laborales, no solo para cumplir con los convenios internacionales, sino también con la satisfacción de las necesidades en cuanto a la demanda de justicia, ya que el mencionado sistema ha sido inspirado en un sistema que opera actualmente en la Cámara de Amparo y Antejuicio, el cual, es y ha sido efectivo precisamente porque fue necesario tanto, incrementar más personal, debido a la constante capacitación que se requiere para poder desarrollarlo, alimentarlo de información desde la admisión de un proceso nuevo hasta la ejecutoria de un proceso finalizado, como lo oneroso que resultó implementar un sistema efectivo como ese, mas, nunca perfecto, así como el tiempo que duró para su funcionamiento, tratándose de varios años.

Finalmente todo lo anteriormente analizado, trae como consecuencia, que en la actualidad, la emisión de sentencias son mínimas en comparación a la cantidad de procesos laborales existentes, lo cual afecta principalmente al sujeto de la tutela del derecho de trabajo, siendo necesario que los Magistrados del Organismo Judicial



promuevan estrategias relativas a incrementar el presupuesto del Organismo Judicial, el cual debe ser orientado específicamente a la creación de nuevas salas jurisdiccionales laborales, para descongestionar dichos órganos jurisdiccionales y no seguir incurriendo en el retardo involuntario de los procesos e incumplimiento de los plazos establecidos en nuestra legislación laboral, así como la violación de las garantías constitucionales de los trabajadores, provocando la interposición de más acciones como el amparo, o recursos como el de aclaración y ampliación, en virtud de que los fallos son dictados con premura y sin un adecuado análisis jurídico, debido a la saturación excesiva, que se incrementa en forma desmedida y que, hoy por hoy, imposibilita material y humanamente, que las salas existentes cumplan con eficacia y eficiencia la demanda de justicia laboral que reciben.

La necesidad de la creación de las nuevas Salas de Trabajo y Previsión Social también surge porque en la actualidad no hay propuestas de reforma al Código de Trabajo encaminadas a la modificación de procedimientos para que estos sean más expeditos, a la creación de un procedimiento específico para ventilar los conflictos en materia de seguridad social, así como a la modificación de recursos y ciertas instituciones procesales, ya que, de la manera en que aparecen regulados en el Código de Trabajo, lo que provocan es la mala utilización de los mismos por algunos de los profesionales del derecho para incidir en el retraso y el congestionamiento de los tribunales.



Como ejemplo de lo expuesto en el párrafo anterior podemos hacer mención de recursos e instituciones procesales que deberían ser sujetos de reformas como los siguientes:

- La cuestión de competencia

Esta institución procesal se plantea con mucha frecuencia para retrasar el trámite del proceso laboral que a su vez congestiona los órganos jurisdiccionales, se interpone en dos distintas oportunidades a) como cuestión de competencia y b) como excepción de incompetencia, siendo la primera la que se plantea en la mayoría de los casos porque da más oportunidad de obstaculizar el desarrollo del juicio ordinario laboral. En el Código de Trabajo vigente se encuentra regulada en los artículos del 309 al 312 así como en el artículo 342 dentro del desarrollo del juicio oral en la primera audiencia como acto previo a la contestación de la demanda, contempla el planteamiento y prueba de excepciones dilatorias entre las que está la de incompetencia la cual se considera que es la más importante para el saneamiento del proceso y permitir que se desarrolle en forma eficaz. El uso indebido y excesivo de la cuestión de competencia en la forma en que se ha venido dando como práctica dilatoria en el proceso laboral, se puede expulsar del mismo, derogando del Código de Trabajo los artículos 310 y 311 y reformando el artículo 309 de manera que el Juez de Trabajo y Previsión Social al recibir una demanda, de oficio establezca si tiene o no competencia para conocer del mismo aplicando estrictamente lo que establece los artículos 116 y 121 de la Ley del Organismo Judicial y dejando a salvo los casos en que es admisible la prórroga de la



competencia por razón del territorio. Y en caso de duda sobre su competencia, proceda de conformidad con lo que establece el artículo 119 de la misma ley citada, remitiendo el asunto a la Corte Suprema de Justicia para que la cámara del ramo resuelva y remita el asunto al tribunal que corresponda.

- Recurso de nulidad

Este medio de impugnación regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, que se hace valer contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, constituye un medio que persigue la depuración de los resultados procesales, o sea corregir los errores en que incurre el órgano jurisdiccional cuando dicta sus resoluciones, así como ajustar los actos de éste a las normas sustantivas y procesales. De esta forma se aprecia que no puede restringirse su regulación en el derecho procesal laboral, porque su interposición puede hacerla tanto la parte actora como la demandada, pues las resoluciones o actos procesales producidos por el juzgador puede perjudicar tanto a una como a la otra, aunque en la práctica la que mas abusa de este recurso es la parte demandada como una técnica retardatoria. Su regulación se encuentra el artículo 365 del Código de Trabajo y contempla un trámite breve y sencillo, de manera que, teóricamente, la resolución de una nulidad se produciría en cuarenta y ocho horas después de su planteamiento, en este caso el juzgador no puede dejar de hacer uso de la facultad discrecional que le confiere la Ley del Organismo Judicial en su artículo 66 inciso c) para rechazar de plano, bajo su responsabilidad, los recurso notoriamente frívolos o



improcedentes. Esta norma tiende a restringir el uso de de dicho recurso, ya que si bien la resolución de rechazo in limine es susceptible de apelación. Ésta no tiene efectos suspensivos y si el tribunal superior confirma lo resuelto, impondrá al abogado auxiliante una multa entre quinientos a mil quetzales. No obstante lo anterior y con la finalidad de hacer más breve el trámite, se sugiere reformar el párrafo segundo del artículo, reduciendo el plazo para la interposición del recurso, que debería de ser de veinticuatro horas en lugar de tres días como está establecido. Y como efecto disuasivo para los litigantes que interpongan la nulidad sin sustentación legal y como práctica dilatoria, se estima oportuno incrementar la multa establecida en el cuarto párrafo de citado artículo, que se impone en caso de declarar sin lugar el recurso, a un monto que oscilaría entre quinientos a mil quetzales si se trata de la parte patronal y entre cien a quinientos quetzales si tratase de la parte trabajadora, aplicable tanto al interponente como al abogado asesor o auxiliante, si lo hubiere.

- Excusa Médica

La regulación de esta figura en el Código de Trabajo guatemalteco es adecuada, pues se puede valer una sola vez en cualquiera de las oportunidades establecidas en el artículo 336 del Código de Trabajo, o sea: antes de la hora señalada para la audiencia a la cual no puede comparecer una de las partes, o dentro de las veinticuatro horas siguientes. En vista de la inasistencia de la parte que supuestamente está impedida para hacerlo debido a enfermedad que tiene que acreditarse con la certificación médica



Correspondiente, el juez deberá señalar nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. Y es precisamente esta última disposición legal la que no se cumple por los jueces de trabajo y previsión social porque esa nueva audiencia la señalan para mucho tiempo después, que en algunos casos puede ser hasta varios meses más tarde, situación anómala (tardanza o demora) que es provocada por elevado número de procesos que cada tribunal tramita diariamente, pero que es la que aprovechan los abogados de las partes exclusivamente los de la parte patronal, para presentar la excusa médica de su patrocinado con el único objeto de retrasar el trámite del juicio ordinario laboral. La solución de este problema, sería la reforma a la legislación laboral así como la buena voluntad de los jueces para hacer el esfuerzo de señalar esas nuevas audiencias dentro del plazo estipulado. Afortunadamente esta institución procesal, de las estudiadas, es la que con menos frecuencia se utiliza como práctica dilatoria.

- Acumulación de Procesos

Esta institución procesal, se encuentra regulada en los artículos 330 y 331 del Código de Trabajo y su aplicación supletoria en el artículo 358 del Código Procesal Civil y Mercantil, su regulación tiene por objeto evitar la existencia de dos o más procesos que versen sobre el mismo asunto, cuando concurra uno de los casos de procedencia establecidos en la adjetiva, que pueden ser comunidad o identidad de causa, identidad de personas y objeto litigioso y caso de prejudicialidad. El fundamento de su creación es la economía procesal y evitar sentencias contradictorias. Desafortunadamente se



ha abusado del planteamiento de esta institución procesal con el único objeto de retrasar el trámite del proceso laboral, por lo que es necesario modificar su regulación a fin de evitar los abusos, y al efecto se propone la reforma del artículo 331 del Código de Trabajo en el sentido de remitir siempre el trámite de la acumulación de procesos a lo regulado sobre la misma en el Código de Procesal Civil y Mercantil, pero con la salvedad de que cuando se presente a un juzgado de trabajo y previsión, a la solicitud de acumulación se deberá acompañar copia certificada de la demanda interpuesta en el proceso cuya acumulación se pretenda, salvo que los procesos se tramiten en el mismo tribunal. Con este requisito, el juzgador, desde el inicio de la gestión hecho por el interesado tendrá a la vista todos los elementos necesarios para resolver, sin más trámites la procedencia o improcedencia de la acumulación, es decir que su decisión se produciría en forma rápida, justa y objetiva.



CONCLUSIONES

1. El Organismo Judicial de Guatemala no ha creado Salas de Trabajo y Previsión Social suficientes para enfrentar la demanda de justicia laboral que reciben haciendo materialmente imposible que con el número de Salas actuales se pueda alcanzar una justicia pronta y oportuna.
2. Existe una marcada desproporción entre las resoluciones de trámite, los procesos recibidos y las resoluciones de fondo; esto debido a la acumulación procesos y por la lentitud con que son tramitados los mismos.
3. La administración de justicia laboral adolece de deficiencias cualitativas lo cual se traduce en la pérdida de credibilidad entre los trabajadores y trabajadoras porque se flexibiliza y se desnaturaliza el derecho de trabajo.
4. El Organismo Judicial de Guatemala no adopta las medidas y estrategias pertinentes encaminadas a enfrentar la situación actual de las Salas que se encuentran saturadas de trabajo por el contrario, más bien eliminó las plazas de algunos auxiliares judiciales como la del comisario en dichos tribunales.
5. El Organismo Judicial de Guatemala en el año 2008, creó únicamente Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, sin tomar en cuenta el efecto que esto generaría a futuro en las pocas Salas de Trabajo que existen y que conocen a nivel nacional.





RECOMENDACIONES

1. Debe incrementarse el presupuesto del Organismo Judicial de Guatemala con la finalidad de crear por lo menos cinco nuevas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que en la realidad se cumpla con la justicia pronta y se deje de afectar a los sujetos de la tutela del derecho de trabajo.
2. El Organismo Judicial de Guatemala debe implementar un eficiente mecanismo de control para monitorear la calidad de trabajo que deberán ejecutar dichas Salas de Trabajo y Previsión Social para que ya no se siga incurriendo el retraso de procesos, en incumplimiento de plazos y en la emisión de sentencias mínimas y poco analizadas.
3. Corresponde al Organismo Judicial de Guatemala incrementar la cantidad de personal que labora para cada sala e implementar capacitaciones permanentes tanto para jueces, magistrados y auxiliares judiciales y dejar de reducir la cantidad de auxiliares judiciales que laboran para cada Sala.
4. En caso no poderse a corto plazo incrementar el presupuesto del Organismo Judicial Guatemala para la creación de dichas salas, entonces que se integren por lo menos dos magistrado suplente a cada una de las salas ya existentes con la finalidad de descongestionar los órganos jurisdiccionales.



5. Es pertinente también al Organismo Judicial de Guatemala realmente lograr a través de la creación de las nuevas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social salvaguardar los principios fundamentales del derecho de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. México: Ed. Ville, 1993.
- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico y práctico del derecho procesal civil y comercial**, 1t. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: (s.e), 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CHIOVENDA, José. **Principios del derecho procesal civil**. 1t. 1ª. ed. Madrid, España: Ed. Reus s.a, (s.f).
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Gaceta Número 24, expediente número 113-92**, sentencia de fecha 19 de mayo de 1992. Guatemala: (s.e), 1992.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Gaceta número 32, expediente número 468-93**, sentencia de fecha 6 de mayo de 1994. Guatemala: (s.e), 1994.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Gaceta jurisprudencial expediente número 1351-96**, sentencia de fecha 6 de mayo de 1997. Guatemala: (s.e), 1997.
- Enciclopedia Jurídica Omeba. **Derecho de Trabajo**. 2t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskin s.a. 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.



MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes de derecho de trabajo.** Guatemala: (s.e) (s.f).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

PALLARES, Eduardo. **Derecho procesal civil.** Décima 3ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1989.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho de trabajo.** 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 10º. ed. Guatemala: Ed. Guatemala, 2004.

www.cejamericas.org. **Nueva gestión judicial.** (Guatemala, 28 de abril de 2013).

www.mintrab.gob.gt. **Historia del ministerio de trabajo.** (Guatemala, 08 de marzo de 2013).

www.oj.gob.gt. **Consulta de gestión laboral.** (Guatemala, 13 de abril de 2013).

Legislación:

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

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

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