

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

**LA ADMISIÓN DE DEMANDAS COMO ATRIBUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014**

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

**LA ADMISIÓN DE DEMANDAS COMO ATRIBUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad San Carlos de Guatemala

**Por**

**CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ**

Prévio a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2014

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

DECANO: MSc . Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez  
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario  
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL**  
**EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Berta Araceli Ortiz Rosales  
Secretario: Lic. Guillermo Díaz Rivera  
Vocal: Licda. Rosa Orellana Arévalo

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew  
Secretario: Lic. Rafael Ortiz Ruiz Castellanos  
Vocal: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

**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).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

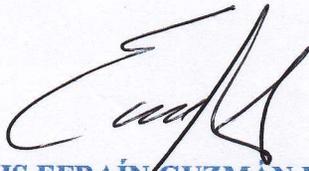


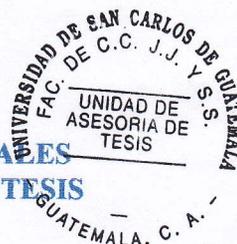
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de marzo del año dos mil doce.

ASUNTO: CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ, CARNÉ NO. 200510717.  
Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 22-12.

TEMA: "LA ADMISIÓN DE DEMANDAS COMO ATRIBUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a): Marvin Rocaél Ramos Aguilar Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 8697.

  
M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



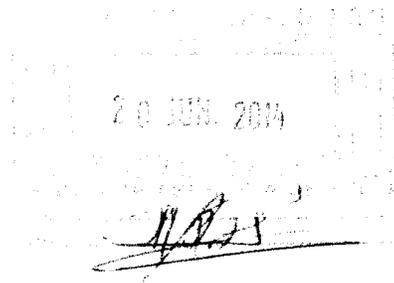
Adjunto: Nombramiento de Asesor  
c.c. Unidad de Tesis  
LEGM/jrvch

**LIC. MARVIN ROCAEL RAMOS AGUILAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Av. 8-56, zona 1  
Edificio El Centro  
Oficina 505  
Telefax: 22322196

Guatemala, 22 de enero de 2014.

**Doctor**  
**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho**



De conformidad con el nombramiento emitido por la Jefatura a su cargo de fecha veinte de marzo del año dos mil doce, mediante el cual se me designa como Consejero-Docente para Asesorar el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante **CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ, CARNÉ No. 200510717**, intitulado **“LA ADMISIÓN DE DEMANDAS COMO ATRIBUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**; y para el efecto emito el siguiente:

**DICTAMEN:**

El trabajo de tesis cumple con lo establecido en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; dicho trabajo trata sobre los aspectos reales y objetivos de la Justicia en el ramo del Derecho de Trabajo, abordando aspectos relacionados a la división de funciones de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social debido a la creación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, analizando jurídicamente los instrumentos legales de su implementación por parte de la Corte Suprema de Justicia, en relación a la necesidad de la protección tutelar preferente hacia la clase trabajadora. El mismo se enfoca en el punto central, como lo es, el análisis jurídico de las funciones jurisdiccionales que establece el ordenamiento jurídico del país a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Municipio y Departamento de Guatemala, en donde no solo se realiza un análisis del carácter público del Derecho del Trabajo, sino también de los principios que informan los procesos en materia de trabajo.

La investigación fue realizada en forma sistemática, procurando que sea fácil su comprensión no obstante ser un tema específicamente álgido, que carece de suficiente bibliografía relacionada al tema; la estudiante profundizó en la regulación legal de la materia sobre todo en los principios, doctrinas y leyes aplicables al derecho vigente y positivo en Guatemala, por lo que el presente trabajo resulta ser un documento de consulta y utilidad para estudiantes, profesionales y especialmente para los trabajadores que reclamen ante la justicia laboral.

La tesis que tuve a bien asesorar, cubre las etapas del conocimiento científico; el análisis que se efectúa sobre hechos reales y de especial relevancia. Es importante mencionar, que la estudiante agregó sus propias opiniones y criterios, lo cual redundó en enriquecimiento del trabajo realizado, con el agregado, que es un tema de actualidad, toda vez que hoy por hoy, existe escasa doctrina legal respecto al tema investigado.

Las conclusiones y recomendaciones han sido redactadas en forma clara, precisa y sencilla como otro aporte valioso a la investigación. Debo mencionar que la estudiante fue receptiva tanto con las observaciones como con las sugerencias que oportunamente en mi calidad de asesor le formule, asimismo defendió tenazmente sus puntos de vista cuando lo estimó pertinente, llegando a un consenso, con el objeto de maximizar la calidad de la presente investigación.

La estructura del trabajo de tesis es la adecuada, ya que es desarrollada de tal modo que es entendible por trabajadores y estudiantes, en ella se establece el manejo de los métodos científicos, deductivo, inductivo y analítico utilizando las técnicas de investigación documental y bibliográfica actualizada. En tal virtud se puede deducir que el carácter técnico y científico del presente trabajo de tesis, no solamente es el apropiado si no que también adecuado para la materia de estudio e investigación, y ----

**LIC. MARVIN ROCAEL RAMOS AGUILAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Av. 8-56, zona 1  
Edificio El Centro  
Oficina 505  
Telefax: 22322196

como consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que la tesis desarrollada por la estudiante **CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ**, puede ser impresa y discutida como tesis de graduación en su Examen General Público, previo a conferírsele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Aprovecho la oportunidad que se me brindo para apoyar a la estudiante y a mi querida Facultad de la gloriosa Tricentenaria, dando muestras a usted de mi más alta estima, admiración y respeto.



MARVIN ROCAEL RAMOS AGUILAR  
ABOGADO Y NOTARIO

COL. 8,697



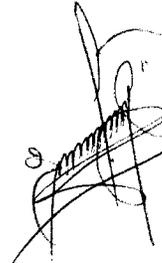
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLARIBEL NOEMÍ ORREGO MARTÍNEZ, titulado LA ADMISIÓN DE DEMANDAS COMO ATRIBUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 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/srrs  


  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**DECANO**  




## DEDICATORIA



- A DIOS:** Padre Celestial, que con su infinita misericordia ha brindado a mi vida, paz, amor, protección, conocimiento y acompañarme en cada instante y darme la oportunidad de concluir una tan anhelada meta la culminación de mis estudios universitarios.
- A MIS PADRES:** Luis Orrego e Irma Martínez, pilares de mi vida, quienes siempre me han brindado su amor incondicional, apoyo moral y económico y ser un ejemplo digno de admirar, como un pequeño reconocimiento a los múltiples sacrificios, los amo.
- A MI ESPOSO:** Gracias por regalarme momentos tan gratos, y confiar en mí y apoyarme siempre, te amo.
- A MI HIJO:** El regalo más grande del cielo, quien llena mi vida de luz y esperanza, quien me impulsa a ser cada día mejor, te amo con todo mi corazón.
- A MIS HERMANOS:** Evelyn, Ana Beatriz y Luis Alberto, con quienes he crecido y compartido toda la vida y me han apoyado incondicionalmente en todos los aciertos y desaciertos, gracias por apoyarme y estar pendiente de mí siempre, los amo.
- A MIS ABUELOS:** A pesar del breve tiempo que compartimos, siempre los recuerdo con mucho cariño.
- A MIS SOBRINOS:** José Andres, Nancy Sofia y Luis Daniel, los nuevos integrantes de la familia, que sea un ejemplo para ustedes, con mucho cariño.
- A MIS FAMILIARES:** Especialmente a la Familia Martínez Méndez, Colo Martinez y Orrego Morales con quienes he compartido inolvidables y memorables momentos, con mucho cariño para ustedes.

**A MIS AMIGOS:**

Personas tan gratas que tengo la dicha de conocer quienes me han brindado un lugar especial, con quienes he compartido mis alegrías y tristezas, siempre los llevaré en mi mente y en mi corazón, que nuestra amistad perdure para siempre.

**A MI ASESOR:**

Lic. Marvin Rocael Ramos Aguilar, quien ha compartido sin ningún egoísmo sus conocimientos; y abrieme las puertas de su oficina jurídica, muchas gracias de todo corazón.

**A:**

Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que ha contribuido grandemente a mi formación profesional.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
1. Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Antecedentes históricos del derecho laboral.....	1
1.1 Origen y evolución del derecho laboral.....	1
1.2 Historia del derecho del trabajo en Guatemala.....	7
1.2.1 Época Pre-Colonial.....	7
1.2.2 Época Colonial.....	8
1.2.3 Leyes de Indias.....	8
1.2.4 Época Independiente.....	10
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Justicia laboral y medios de solución de conflictos.....	21
2.1 Clases de conflictos.....	22
2.1.1 Los conflictos individuales.....	23
2.1.2 Los conflictos colectivos.....	24
2.1.3 Los conflictos pluri-individuales.....	29
2.1.4 Los conflictos impropios.....	30
2.2 Medios de solución de conflictos.....	32
2.2.1 La conciliación, la mediación y el arbitraje como medios tradicionales..	32
2.2.2 La conciliación y la mediación.....	33
2.2.3 El arbitraje.....	36
2.2.3.1 Las clases de arbitraje.....	37
2.2.4 Los sistemas atípicos.....	39

	<b>Pág.</b>
2.3 La gestión administrativa.....	40
2.4 La gestión judicial.....	42
2.5 Los problemas actuales.....	45
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Jurisdicción privativa de los tribunales del trabajo y previsión social.....	49
3.1 Definición.....	49
3.2 Jurisdicción privativa del trabajo y previsión social.....	51
3.3 Poderes o facultades de la jurisdicción.....	54
3.4 Limite de la jurisdicción.....	56
3.5 Clases de jurisdicción.....	57
3.6 Clasificación de la jurisdicción según el derecho comparado.....	61
3.7 Principios procesales del derecho del trabajo.....	64
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. La justicia laboral pronta y cumplida en el municipio y departamento de Guatemala.....	83
4.1 Organización, integración y competencia.....	83
4.1.1 Corte Suprema de Justicia.....	84
4.1.2 Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	88
4.1.3 Juzgados para la admisión de demandas de trabajo y previsión social.	92
4.1.4 Juzgados de trabajo y previsión social.....	106
4.1.5 Juzgados de paz.....	111
4.2 Naturaleza jurídica de la competencia en materia procesal individual de Trabajo.....	113
4.2.1 Características de la competencia procesal individual de trabajo.....	113



	<b>Pág.</b>
4.3 Tribunales de conciliación.....	115
4.3.1 Tribunales de arbitraje.....	117
4.4 Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva.....	123
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	129
ANEXO.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	141



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran regulados los órganos encargados de impartir justicia laboral, sin embargo en su cuerpo normativo únicamente regula a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión social; b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; y se establecen las funciones específicas de cada una de los órganos anteriormente descritos. No obstante, mediante el Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 14 de septiembre de 2011, se modificó la denominación de los Juzgados de Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, del Departamento de Guatemala dando lugar a la creación de dos nuevos Juzgados denominados Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, a quienes fue asignado como atribución conocer de las primeras solicitudes que se planteen en el Departamento de Guatemala, y como consecuencia emitir las resoluciones que admiten para su trámite las primeras solicitudes o en caso de no cumplir con los requisitos previstos, señalará el plazo de tres días para que subsane el o los requisitos omitidos.

A partir de lo anterior se planteó la hipótesis; la cual fue debidamente comprobada; Mediante el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, número 31-2011, que crea dos nuevos Juzgados denominados Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Trabajo y Previsión Social, con lo cual se delegó la función jurisdiccional en los conflictos sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Asimismo se consideró como supuesto de la investigación que el tema de la admisión de demandas como atribución de los Juzgados para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, no ha sido ampliamente desarrollado ni por la legislación Guatemalteca ni en la doctrina, y a pesar de su implementación y de la eficaz función obtenida, todavía existen lagunas legales que deben ser llenadas con la integración de normas, siempre que estas no contraríen los principios del derecho del trabajo.

Para la recopilación de la información, se utilizó la investigación bibliográfica y documental, para posteriormente, a través del método deductivo, analítico y sintético,



establecer la creación de los Juzgados para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social y la importancia y relevancia que estos tiene en materia laboral.

El presente informe final de la tesis está redactado en cuatro capítulos: el primero corresponde a los Antecedentes históricos del derecho del trabajo, el origen y su evolución, y la historia que ha tenido en Guatemala; el segundo capítulo trata sobre la justicia laboral y los medios de solución de conflictos, las clases de conflictos que existen y los medios de solución de los conflictos; el tercer capítulo abarca la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, la definición, los poderes o facultades de la jurisdicción, los principios procesales; el cuarto capítulo trata el tema central del presente trabajo de tesis que consiste en la Justicia laboral pronta y cumplida en el Municipio y Departamento de Guatemala, la organización, integración y competencia de los órganos en materia de trabajo.

Al final se presentan las conclusiones o juicios resultantes de la investigación y las recomendaciones, que se fundamentan en la tesis. Esperando sea este un aporte para el acervo académico de las personas que lean esta investigación.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo**

#### **1.1. Origen y evolución del derecho del trabajo**

El trabajo constituye una actividad que sólo puede desarrollar el hombre, a través de su esfuerzo físico o intelectual o de ambos géneros, aplicado a la producción de la riqueza, puede definirse como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero.

El deber de todo trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente en diversos aspectos tales como trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables, trabajo industrial.

En la concepción histórica del trabajo, el ser humano durante las diversas épocas que ha pasado ha tenido que luchar de diversas formas para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba el más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo, y los tratos eran de lo más cruel y ruin, donde su único y miserable pago era el de especie y no lo era realmente basto como para poder tener una vida adecuadamente en términos de



alimentación y vestuario entre otros.

El primer documento importante que se tenía en la antigüedad, era el Código de Hammurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en él, se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución de algunas labores, jornales de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, asimismo, en Babilonia había hombres libres, esclavos y una categoría intermedia, que eran los nacidos de madres esclavas. La condición social del esclavo era más benigna que en Roma. Estos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio y poseer peculio propio.

En la antigüedad, en Esparta, pueblo guerrero, el reconocimiento social era para quienes dominaban el arte de la guerra como forma de engrandecimiento territorial, así como en Atenas lo era para quienes se dedicaban a la actividad política y filosófica. “A pesar de las circunstancias en Atenas el trato no era duro para los esclavos, a pesar de las tareas que se les asignaba. El esclavo se integraba a la familia, y a la vida religiosa de ésta”.<sup>1</sup>

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los débiles en las faenas que le resultaban más molestas. Así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 9.



pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles, con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por eso, ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil; como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

En la época antigua, el trabajo manual era considerado una actividad despreciada y reservada únicamente a los esclavos, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo.

La esclavitud, era el medio que se tenía para obligar a los hombres a obedecer y a realizar el trabajo sin percibir remuneración de ningún tipo, cabe resaltar que el esclavo formaba parte de la familia sin tener derecho al goce de los bienes de ésta; desde el punto de vista jurídico era considerado como una cosa, es decir un objeto, por tal razón el dueño podía disponer vender, usar, disfrutar y abusar del esclavo como cualquier otra bien, cosa u objeto de su propiedad, sin embargo en los inicios de la edad moderna surge el régimen capitalista y de esa forma aparece un sistema de trabajo distinto. Además con el descubrimiento de América, y el desarrollo de la industria,



hacia del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros a la producción, asimismo apareció la figura del contrato de trabajo, en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en una figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica.

El que pagaba el salario imponía las crecientes onerosas. La concentración de la población en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no contaba con el recurso del campesino que era la tierra, las condiciones del trabajador frente a la industria, vino a crear una serie de violaciones a la condición humana de los trabajadores; en el ámbito jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

La esclavitud fue desapareciendo muy lentamente. Así en Roma, durante el imperio anterior a Constantino, se ve aparecer a los colonos, que eran una especie de siervos no vinculados a un señor individualmente sino a una tierra. Esta es la gradación que prepara y atraviesa siglos: de la esclavitud, a la servidumbre del terruño, y de ésta a la domesticidad y al proletariado moderno.

La transformación social tuvo que ver con la liberación de muchos esclavos, ya sea porque los rescataba alguien caritativo que compraba su libertad o bien porque su dueño moribundo, para ganarse el cielo, lo liberaba. El antiguo esclavo conservaba, sin



embargo, una serie de obligaciones frente a quien había sido su amo.

En la edad media, con la aparición de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se comienza el lento camino hacia el trabajo libre. Así fue como una serie de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, todo ello acompañado de una crisis de ideas morales, produjeron una evolución en tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo necesaria la aparición de las primeras leyes del nuevo derecho del trabajo a mediados del siglo XIX; nace emergentemente las leyes de trabajo, ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. En diferentes países se inició a normar sobre el derecho de trabajo; el punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802, sumamente deficiente pero al menos se regularon las condiciones de trabajo y la protección de los niños que siempre resulta ser un sector vulnerable. En países como Francia, se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social, en Italia también se legisló sobre el trabajo de los menores. En España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903; en Estados Unidos de América, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En América, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo, como trabajo autónomo y con principios propios habían nacido normas propias que no se podían



encuadrar en ninguna rama del derecho, por lo que se hizo necesaria la creación de una nueva rama que es lo que conocemos como el derecho del trabajo.

En la evolución del derecho, a partir de la primera guerra mundial la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos, que supone la corriente del derecho del trabajo, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, en las constituciones políticas de los Estados.

El trabajo en el siglo XXI, con la revolución de la tecnología, tanto más importante que la revolución industrial. Se ha pasado de la economía del esquema fordista de la fábrica al sistema informático de la red. Esta circunstancia, unida al hecho histórico de la caída del muro de Berlín, el neto predominio de los Estados Unidos sobre gran parte del mundo, el surgimiento de tres nuevas potencias económicas como la Unión Europea, China y Japón, la velocidad de las informaciones, la posibilidad y la apetencia por obtener nuevos mercados y mayores ganancias incentivando el consumo de productos y servicios al menor costo posible; la mundialización del comercio en un mundo intensamente comunicado, señalan las condiciones para el proceso de transnacionalización de capitales, cuyas incidencias en el ámbito del trabajo son evidentes.

En cuanto a la mano de obra que se puede requerir para tareas manuales, dado el escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene muy barata en países en vías de desarrollo. Por ello el problema de la desocupación es tanto mayor cuando menor sea



el nivel de desarrollo, de la riqueza y la independencia de los países participantes de este nuevo orden mundial. Las nuevas fuentes de trabajo que se generan como producto de la inversión extranjera, quedarán supeditadas a los bajos salarios y a magras condiciones de trabajo; la importancia del análisis de la evolución del trabajo, surge ante la necesidad de establecer la panorámica del derecho de trabajo y la evolución que el trabajo propiamente dicho a tenido en distintas épocas de la vida del ser humano, ya que el trabajo es fundamental para la vida del ser humano, toda vez que es el medio que se tiene para satisfacer las necesidades básicas, y que lo convierten en hiposuficiente, y la rama del derecho del trabajo en sentido amplio, está en constante evolución.

## **1.2. Historia del derecho del trabajo en Guatemala**

### **1.2.1. Época Pre-Colonial**

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho del trabajo ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho del trabajo era imposible que existiera en esas condiciones.



### **1.2.2. Época Colonial**

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo, reglamentándolo por medio de las "leyes de indias"; y b) en la ciudad, organizándolos en gremios. Las leyes de indias, estaban dedicadas a los indígenas para que trabajaran gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes, asimismo para que tributaran a la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el control del estatus quo; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los maestros de taller y patronos protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, por lo que no puede considerarse antecedentes el derecho del trabajo en Guatemala, porque no fue posible encarnar una relación de trabajo, bajo las condiciones que les fueren impuestas.

### **1.2.3. Leyes de Indias**

Las leyes de indias son un gran esfuerzo que surgió para poder proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores de los cuales eran víctimas.



Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b) Determinaban la fijación de los salarios por personas entendidas;
- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;
- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo sólo a su voluntad e interés;
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar;
- n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse



sumariamente y determinarse a “verdad sabida”. Todo ello con la finalidad de brindar protección al pueblo indígena y para que no fueran explotados desmedidamente por parte de los españoles.

Las leyes de indias recogían una incipiente regulación en materia del derecho de trabajo, cuyas instituciones eran novedosas para la época histórica y algunas de ellas aún permanecen vigentes en la época contemporánea.

#### **1.2.4. Época Independiente**

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda América desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Los trabajadores permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal se emitió las leyes de carácter civil y estas eran las que se aplicaban al derecho del trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emite por primera



vez las leyes civiles, las cuales eran aplicadas a las relaciones de trabajo. Al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

Todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio, sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

- La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- La “Ley Protectora de Obreros”, de 1906.
- Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.



- La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de Trabajo y Previsión Social.
- La “Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- “Ley del Trabajo”, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- La “Ley de Accidentes”, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

El Licenciado Mario López Larrave, afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.<sup>2</sup>

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo

---

<sup>2</sup> López Larrave, Mario. **Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 38.



una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.”<sup>3</sup>

En el año de 1931 llega el general Jorge Ubico, lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años; durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende diez años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Jorge Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los diez años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social, a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias

---

<sup>3</sup> Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes Críticos Sobre la Historia del Trabajo y la Historia del Derecho laboral.** Pág.73.



(por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".<sup>4</sup>

Es justificado mencionar, que con la revolución de 1944 nace el derecho del trabajo en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala, con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados.

“Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho del trabajo guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.<sup>5</sup>

El Derecho del Trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

- La Constitución de la República entro en vigora a partir del (15 de marzo de 1945) del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 74.

<sup>5</sup> López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 12 y 13.



mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas. Reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez, vejez, sobrevivencia con protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

- Decreto número 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945), regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.
- Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947), Sandoval Cardona indica que “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)...”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sandoval Cardona, Mario Rene. **Ob. Cit.** Pág. 78.



- Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República entró en vigor el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa Central, asimismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.
- Decretos números 526, 623 y 915, todos emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953; estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores, entre las que podemos mencionar, el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período contrarrevolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del Presidente Jacobo Arbenz Guzmán, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956. Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de



derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto número 584 del Presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto número 1448 el cuál contiene reformas al Código anterior Decreto número 330 y al Decreto número 570 del Presidente Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

Se explica que: “Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.<sup>7</sup>

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical**. Pág.70.



los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución de 1945.

Con la actual Constitución, la cual fue promulgada el 31 de mayo de 1985, la importancia y relevancia que ha tenido durante todo este tiempo, en parte, se debe a que reconoce los derechos universales, pues este importante documento plasma que el interés general prevalece sobre el interés particular. Así como también brinda y protege los derechos de los trabajadores y ello lo logra contemplar y tutelar mediante el Título II Capítulo II Sección Octava, que hace referencia a los Derechos Sociales y con ello incorpora el derecho del trabajo, constituyendo una especial relevancia la circunstancia que obliga al Estado de Guatemala a suscribir tratados Internacionales en materia de trabajo y que, una vez ratificados, constituyen derechos mínimos de la legislación laboral guatemalteca, de conformidad con el Artículo 102 inciso t)

Es así como en el Artículo 101, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, norma el derecho al trabajo, reconoce que es un derecho tutelar de los



trabajadores, que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras, e irrenunciables para el trabajador. Por lo que la actual Constitución ampara y reconoce plenamente el derecho del trabajo.





## CAPÍTULO II

### **2. Justicia laboral y medios de solución de conflictos**

Constitucionalmente se instituyen los tribunales de trabajo y previsión social, como los únicos órganos jurisdiccionales competentes para conocer, resolver y ejecutar lo resuelto con ocasión de conflictos individuales o colectivos en materia de trabajo y previsión social, suscitados con ocasión de las relaciones de trabajo. Su carácter privativo obedece a la autonomía del derecho del trabajo derivado de sus instituciones y categorías propias; el mandato constitucional contenido en el Artículo 103 fue establecido por el legislador constituyente con el objeto de dotar al sistema judicial de órganos especializados en materia de trabajo y previsión social, como consecuencia de la trascendental importancia de la justicia social.

El Proyecto “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la XI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de la Organización de Estados Americanos”, auspiciado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y ejecutado por la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en estrecha colaboración con el Programa Infocus de la Declaración, de la sede la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, dio como resultado el documento, elaborado por el experimentado jurista Jorge Sappia que se refiere al tema de la justicia laboral y mecanismos alternativos de solución de controversias, tanto individuales como colectivas, abordando este aspecto crucial para el cumplimiento de los derechos



laborales.

## **2.1. Clases de conflictos**

Para llevar adelante la descripción de los modos en que se ha enfocado tradicionalmente la resolución de las situaciones de conflictos laborales, tanto como para poder formular después las ideas aptas para desarrollar propuestas alternativas, se hace necesario precisar los conceptos básicos, para que luego aquellas se hagan inteligibles.

Existe en la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas, y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez, los individuales pueden considerarse como individuales propiamente dichos y pluriindividuales y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho.

La importancia de esta clasificación no es meramente académica, pues es en función de tal concepto, que los países de la región han decidido optar por uno u otro medio de solución, sin que esto implique consentir que todos o buena parte lo hayan asumido del mismo modo. En general puede afirmarse que no se advierte una idea rectora o que sobresalga, pues el espectro es suficientemente amplio. Inclusive existe algún caso de países en los que la calificación del conflicto no nace de la naturaleza jurídica del

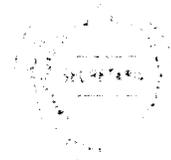


fenómeno, sino de la cantidad de sujetos laborales involucrados.

Por otra parte, esa misma calificación, es la que sirve para definir el órgano de la administración que se ocupará de conocer en el conflicto. Podría señalarse que con variantes, existen cuatro casos de países en la región que han unificado las atribuciones del organismo para entender en los conflictos individuales y colectivos: Brasil, México, Panamá y Canadá. Para el resto y en términos de mayoría, puede decirse que se ha optado por asignar los individuales y los colectivos de derecho a la justicia y los colectivos de interés a las instituciones administrativas de conciliación y arbitraje como es el caso de Guatemala.

### **2.1.1. Los conflictos individuales**

Esta tipología conflictual generalmente ha sido denominada también con la voz controversia, para no reiterar el sustantivo y establecer una denominación diferenciadora. Es siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo existe en una de las partes una intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdo necesaria e indefectiblemente conduce a la extinción del vínculo. Es por ello que la controversia nace irremediablemente en el reclamo del trabajador del cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido. El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública, y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o



producir repercusiones en el clima de paz social. Pero justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo. Esto hace que el conflicto individual, deba ser objeto de preocupación a nivel social y más específicamente aún, en la solución de los conflictos en sede judicial

### **2.1.2. Los conflictos colectivos**

Los conflictos colectivos son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos, Comité Ad-Hoc o Grupo Coaligado. En general se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos. En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos, sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y de otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político. Estas situaciones merecerán un



comentario específico más adelante. Resulta útil establecer cuáles son los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho. Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.

La incorporación de nuevas formas de remuneración, o expresiones novedosas en orden a la jornada, o los descansos, o la más común, reclamación de mejores salarios, pueden ser algunas de las maneras en que los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico. Básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de lo contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión. Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa discusión ante la aparición de circunstancias –endógenas o exógenas a la relación- no previstas en el convenio vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con harta frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios. Del costado empleador, podría señalarse la aspiración empresarial de modificar los descansos pagos, o de vincular la mejora salarial a la mejora de la productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores. Entonces cualquiera de estas cuestiones o de otras que no integran el muestrario, en tanto sean expresión de una grave diferencia en torno a la renovación del convenio colectivo, o impliquen un cambio sobre lo que estaba rigiendo hasta el



momento de plantearse la petición, y encuentren resistencia en la otra parte, revisten la calidad de conflicto de interés.

Por otro lado, el conflicto jurídico o de derecho, nada tiene que ver con un cambio, sino por el contrario, implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación. La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría. Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, o le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la terminación de la relación laboral. Pero existen, quizá en la misma cuantía, situaciones en que los disparadores del conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que exigen el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o impetran una forma determinada de interpretar una disposición en rigor, y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria. Entonces aparece ahí, la figura del conflicto colectivo de derecho.

Poco importa si en ambos casos de conflictos colectivos la controversia asume expresiones de fuerza al interior de la relación o despliega efectos hacia el entorno. No es necesaria la adopción de medidas de acción directa de las partes o de alguna de ellas, bastando con que se anuncie la posibilidad de su acaecimiento.



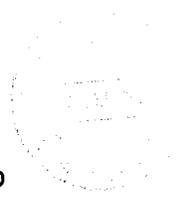
Podría decirse basado en lo descrito, que lo habitual sería que los conflictos de interés o económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad que es mucho más rica que las disquisiciones académicas, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión.

El conflicto colectivo asume carácter de tal magnitud, cuando la negociación directa entre la representación de los trabajadores y la del empleador o empleadores no ha podido zanjar la diferencia de criterios, y se quiebra la normalidad de la discusión. El debate exorbita el ámbito de la mesa de relaciones laborales o como se quiera denominar a la sede de las conversaciones habituales y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores.

El conflicto que interesa a la administración de justicia en materia de trabajo, es aquel que introduce modificaciones en la forma en que se desarrollaba la actividad, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o desista de ellas, según sea el caso. Tradicionalmente se ha aludido a la huelga, cuando el hecho de presión ha partido de los trabajadores, y al paro o cierre patronal, cuando ha nacido del sector empleador. Y tradicionalmente también, la autoridad del trabajo, ha actuado frente a estas modalidades habituales de ejercicio del conflicto, sosteniendo algunas hipótesis dubitativas acerca de la procedencia de considerar legítimo el adoptar medidas de acción directa de otro tipo. Empero, la doctrina moderna, sobre todo la procedente



desde la Europa latina, ha comenzado a considerar que no sólo la huelga y el paro, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos tales como la huelga de brazos caídos, el trabajo a reglamento, o el paro parcial, desde el costado de los trabajadores. Y desde el otro, debería también acogerse la negativa a otorgar horas extraordinarias, la supresión de algún tipo de premios o la lentificación de las tareas para evitar los beneficios de la productividad. Sin embargo, el examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo veinte han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de los cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y también las manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas. Son las nuevas formas de expresar conflictos que *Errida* señala como más interesados en la trascendencia pública que en el efecto directo sobre la contraparte, en la búsqueda que la resonancia hacia fuera opere como elemento de presión hacia el interior de la relación. De todos modos conviene asumir que se trata de exteriorizaciones de la discrepancia que alteran en sustancia el modo operativo de la actividad productiva y lesionan el desarrollo normal de la paz social. La más moderna doctrina es proclive a considerar que en el acontecer del conflicto y aunque la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, se pueda considerar lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra. De ese modo se revisaría la vieja teoría que consideraba incompatible la realización de medidas de acción directa una vez que la autoridad de trabajo había puesto en acto dispositivos tales como la conciliación o el arbitraje.



Más allá del análisis precedente debería precisarse que las legislaciones y en muchos casos la jurisprudencia de la mayoría de los países no ha incorporado algo que hoy es casi pacífico en doctrina. Se trata de que la calificación de legal o ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad judicial, debería tratarse restrictivamente. Dicho de otra manera, el pensamiento jurídico ha comenzado a reducir las exigencias para habilitar la legalidad de una huelga. También se observa que se han empezado a extender los alcances subjetivos de las medidas de fuerza. En efecto, se advierte cómo se acepta en la actualidad que las representaciones de los empleados del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, puedan ejercer el derecho de huelga, ingresando a un campo que anteriormente les estuvo vedado. Lo dicho en relación con los conflictos colectivos, resulta útil tanto para las contiendas de interés como para las de tipo jurídico.

### **2.1.3. Los conflictos pluri-individuales**

Los conflictos colectivos pluri-individuales son una especie atípica, pues son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que tienen reclamos de carácter individual contra un empleador o un grupo de empleadores, que por ser de la misma índole o de similares características, hace que los reclamantes se agrupen y gestionen solidariamente la respuesta a su problema.

Esta contienda es, como queda dicho, de tipo colectivo pero de naturaleza jurídica, y pese a esa índole, el colectivo laboral, no acude a la justicia en procura de obtener una



respuesta a su derecho subjetivo, presuntamente violado, sino que intenta prevalerse de la presión del número para operar sobre la parte contraria -siempre la empleadora- e intentar una adecuada satisfacción. Este tipo de disputas de hecho cuando motorizan al sector de los trabajadores al ejercicio de medidas de acción directa, afecta la actividad productiva y genera tensiones en torno de la paz social. Es por ello, que aún sin decir el derecho, o buscar de obtener un acuerdo sobre nuevos contenidos de la relación, la administración del trabajo se ve compelida a actuar para minimizar los efectos públicos y lograr un avenimiento que reencauce la situación o la derive a su ámbito natural que es la justicia. No obstante esta caracterización de atípica, la controversia pluriindividual debería seguir mereciendo la atención de los ministerios y tribunales de trabajo.

#### **2.1.4. Los conflictos impropios**

El muestrario de los conflictos en el mundo del trabajo, exhibe otros casos, no menos importantes que los que hemos tratado hasta aquí, pero que no reclaman la atención preferencial de las administraciones del trabajo, o lo hacen marginalmente. Interesa citarlos para que más adelante se definan cuales son los modos de atender a su solución.

La referencia alude un tipo de conflictos que alguna doctrina ha denominado acertadamente como de carácter impropio, puesto que no revelan la existencia de una disputa entre el sector empleador y el sector de los trabajadores. Se trata de los conflictos intersindicales, los conflictos intrasindicales, los conflictos de solidaridad y los



de tipo político.

Conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Generalmente la cuestión se dirime en la vía asociacional, acudiendo a una instancia sindical de mayor jerarquía como puede ser una central de trabajadores. El intrasindical es el episodio de enfrentamiento al interior de una organización sindical y que se expresa habitualmente en problemas entre la organización y un afiliado. En general se ha relevado que los sistemas judiciales atribuyen la dilucidación de estas contiendas a los tribunales con atinencia con los derechos individuales de las personas, pero sería conveniente que se ejerciera una etapa previa en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser la dependencia del organismo ejecutivo que se ocupa de ejercer el reconocimiento de los sindicatos.

Los conflictos de solidaridad nacen al calor de la necesidad sindical de apoyar determinados reclamos de un trabajador o un grupo de ellos, o aún de otros sindicatos. Por lo general comprenden el intento sindical de no convalidar con el silencio una situación que suponen se convertirá en un precedente contrario a los designios de la entidad en un lugar y un momento determinados. Frente a estos casos, respecto de los que no se advierte en la región ningún tipo de previsión legislativa, es obvio que la respuesta de la administración del trabajo no ha de ser técnica sino necesariamente política, esto dependerá de la merituación que se haga sobre la conveniencia de intervenir para evitar la prosecución de la contienda o su extensión temporal o

geográfica.

Finalmente los conflictos políticos, que tampoco registran acogimiento legislativo, son aquellos donde las organizaciones sindicales, generalmente las centrales, impulsan una huelga o algún tipo de medidas de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno, laboral o no, recurriendo a lo que se denomina huelga general. Estos estallidos son materia de conocimiento de las autoridades del Estado, incluso del Ministerio de Trabajo, pero en tanto actúan quienes revisten condición de funcionarios políticos, sin sujeción a procedimientos reglados.

## **2.2. Medios de solución de conflictos**

### **2.2.1. La conciliación, la mediación y el arbitraje como medios tradicionales**

Podría señalarse que a partir de la actuación de la autoridad administrativa de trabajo y de la gestión de la actuación judicial, existe en Guatemala, una reiteración de criterios consistente en la recurrencia al Estado, para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero equidistante, se obtenga la solución al conflicto. Esto resulta válido para el ámbito judicial en cualquier tipo de contienda laboral. Desde la incursión del derecho del trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas, se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que dé por finalizado el litigio. Esto es lo que ha promovido la funcionalidad de institutos muy caros a la necesaria salida del conflicto,

como lo han sido y lo siguen siendo la mediación, la conciliación y el arbitraje. La institución de la conciliación ha sido incorporada como un paso procesal forzoso, incluso en el Código de Trabajo de la República de Guatemala. Resulta relevante recurrir a una visión general sobre lo que ocurre en América en orden a los mecanismos de solución de controversias y conflictos del trabajo.

### **2.2.2. La conciliación y la mediación**

En realidad el derecho positivo y la doctrina no han marcado demasiadas diferencias entre la conciliación y la mediación. La primera ha sido concebida en los manuales como el intento de un tercero de acercar a las partes (sentarlas a una mesa de negociación), cuando están enfrentadas por una situación de conflicto y no se avienen a dialogar. La segunda se da cuando el tercero además de reunir a los litigantes, les formula propuestas o pule y clarifica las que ellos formulan. Puede decirse, al fin, que conciliadores y mediadores actúan sobre las partes del conflicto buscando que arriben a una forma consensuada de solucionar el conflicto.

Existen algunos casos en que la función es cumplida por un tercero no sólo extrajudicial, sino también ajeno al aparato estatal. Es decir una persona que no inviste ninguna representación oficial ni está vinculada a las partes. También como se dijo antes, hay organismos colegiados, integrados tripartitamente, encargados de actuar como componedores del conflicto. Pero la gran mayoría utiliza los servicios de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, a los que se atribuye del poder para actuar en la



materia. Muchas veces se ha dicho también, pero pocas se ha tenido en cuenta, que el ámbito de las negociaciones conciliatorias debe ser adecuado, para facilitar el comportamiento no sólo del conciliador sino también de las partes.

Esto debería ser motivo de examen para su posterior implementación. Un tópico que merece particular atención se refiere a los objetivos de la conciliación. Éstos no pueden ser solamente como se ha dicho en algunos textos legales, el de alcanzar la solución pacífica del conflicto o evitar que se produzca la huelga. Si bien éstas son metas a tener en cuenta, no son todo lo que se debe esperar como la salida de la disputa. La autoridad administrativa y las autonomías sectoriales deberían tener presente que la suscripción del acuerdo incluya conceptos que sean útiles para el futuro de la relación entre las partes, de modo que se verifique una mejora objetiva de sus términos. Finalmente, entre los elementos que deberían introducirse en una etapa de modernización en la utilización de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, está el de jerarquizar la función conciliadora. El éxito de ésta depende en mucho del prestigio del conciliador, por lo que debería intentarse apostar a la excelencia como forma de vigorizar la institucionalidad de la conciliación a partir del sujeto actuante.

La conciliación puede asumir dos formas, la voluntaria y la obligatoria. La primera es la simple convocatoria por la autoridad administrativa de trabajo, a constituir una reunión con finalidades de diálogo tendiente a la solución del conflicto. Normalmente carece de formas y plazos reglados y se desarrolla conforme las partes se van manifestando. La segunda por el contrario supone la citación forzosa de partes en conflicto y la



obligación de estar presentes en el ámbito de las deliberaciones. Suele incluir un reglamento de actuación pero excluye la imposición de conciliar. Ambas se han revelado muy útiles en la experiencia y la utilización de una u otra, depende mucho de las características del conflicto. Hubo una etapa inicial en la que los procesos conciliatorios transitaron por un esquema de excesiva formalidad y con ello exhibieron una sobrecarga de trámites que no se compadecían con la dinámica de las relaciones laborales que impone en casos de conflictos una acción perentoria y simple. Sin embargo luego de algunos titubeos la región comenzó a mostrar un viraje hacia formas menos rígidas, que son las que priman ahora.

Este tipo de visión se ha compadecido además con plazos más cortos para el funcionamiento de la instancia conciliatoria, aun cuando la propia decisión de las partes puede extenderlos cuando se advierte que su prolongación puede resultar funcional a la obtención del acuerdo. Debería propenderse el sostenimiento de este procedimiento de la conciliación, provocando la comparecencia de las partes a reuniones de diálogo y en ámbitos independientes como serían los de los ministerios de trabajo, como una manera de coadyuvar a construir esquemas de superación de los conflictos que con el apoyo de los gobiernos pudieran responder a los que se han señalado más arriba como objetivos de la conciliación. Una cuestión que no ha sido tratada en forma unánime es la que se refiere a los costos de la instancia conciliatoria. Mayoritariamente se ha considerado que el trámite debe ser gratuito para ambas partes, pues está de por medio el interés estatal en obtener adecuadas salidas a los casos de disputas laborales.



En orden a los efectos de la conciliación puede advertirse que en general hay una imagen positiva del sistema en el conjunto de los países, en los que existe la convicción de que ha servido realmente para obtener salidas adecuadas para las situaciones de disputas laborales. Los acuerdos suelen tener en la mayoría de los países eficacia jurídica de convenios colectivos cuando se relacionan con conflictos de interés.

### **2.2.3. El arbitraje**

Este sistema que no ha podido lograr opiniones masivamente favorables, como es el caso de la conciliación, implica el sometimiento por parte de los sujetos del conflicto, a la decisión de un tercero arbitrador que resuelve la disputa. Puede ser un arbitraje voluntario u obligatorio y el arbitrador puede ser un tercero independiente unipersonal, o un tribunal integrado además por árbitros designados por las partes. En general el arbitraje ha sido muy poco usado, por más que las normas lo contienen. Los sindicatos lo resisten pues asumen que su utilización puede terminar siendo un impedimento para el ejercicio de medidas de acción directa, con lo que se limita su capacidad de lucha. Los empleadores suelen ver en la actuación del árbitro una posibilidad de estrechar sus márgenes de decisión en el diseño de los modos de ejecución de los vínculos laborales.

Esta resistencia a la utilización de este mecanismo es aún más importante cuando se trata del arbitraje obligatorio, impuesto desde el Estado, para terminar el conflicto. La



Organización Internacional del Trabajo, recomienda el voluntario y respecto del obligatorio, lo acepta sólo en circunstancias muy calificadas por los riesgos para el conjunto de la población en cuanto a la prestación de servicios públicos esenciales.

En torno del arbitraje, y aún contando con la escasa acogida que ha tenido, debería señalarse que su aplicación cobra especial relevancia cuando se trata de cuestiones de carácter colectivo económico, supuestos en los que la decisión arbitral adquiere naturaleza normativa, por cuanto su contenido desplegará efectos sobre las relaciones laborales contenidas por los límites subjetivos del conflicto. De todos modos tanto por los antecedentes sobre su nivel de utilización, cuanto por sus propias características, el arbitraje debería ser colocado en un lugar subsidiario entre los mecanismos aptos para obtener la solución de los conflictos del trabajo.

### **2.2.3.1. Las clases de arbitraje**

Como se ha dicho, coexisten el arbitraje voluntario y el obligatorio. El primero ocurre cuando las partes del conflicto, frente a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en forma directa o mediante el arbitrio de la mediación y conciliación, arriban a un consenso para que un tercero resuelva como salen del atolladero, suscribiendo un compromiso arbitral en el cual escogen el árbitro y definen los puntos sobre los que versará el laudo que se dicte. También es voluntario, aún cuando su aceptación se torna obligatoria, cuando el sometimiento a un arbitraje nace de los términos del propio convenio colectivo que liga a las partes. Adquiere esa connotación porque las partes

voluntariamente han decidido que sus cuestiones se resuelvan de tal modo, pero su ejecución termina siendo obligatoria por la observancia que los sujetos deben a lo que libremente han contratado. En ese sentido existen disposiciones legales que imponen a las partes llevar sus discrepancias sobre los términos del convenio colectivo que los atrapa, a una comisión de interpretación de ese cuerpo normativo. Si bien esas comisiones son expresión del consenso entre las partes, no es menos cierto que éstas se hallan obligadas a acatar sus pronunciamientos, que asumen una naturaleza similar a las del arbitraje.

El arbitraje obligatorio, fue planteado como inexcusable tratándose de situaciones que afectan a los servicios públicos esenciales. Sin embargo, el mundo sindical lo ha percibido como un intento de coartar el ejercicio del derecho de huelga, cuando se ha extendido ilimitadamente el concepto de servicios públicos esenciales. Hoy se advierte una tendencia a invocar el concepto elaborado en la Organización Internacional del Trabajo, respecto de esta caracterización. Éste sostiene que asumen tal índole aquellos servicios que involucran a la vida, la salud y la seguridad de las personas o aquellos que por su extensión en el tiempo y la intensidad de sus acciones terminan desplegando efectos en esos ámbitos, sin que originalmente los hubieran afectado. Esto refleja un intento adecuado de la doctrina por otorgar a los Estados la posibilidad de evitar quedar inermes frente a disputas laborales que pongan en riesgo no sólo el ejercicio de derechos tan importantes como los de trabajar, circular libremente, sino la propia subsistencia de una comunidad determinada. Debería pues señalarse, que el arbitraje obligatorio puede ser una opción de salida del conflicto colectivo, cuando los

riesgos que implica son muy severos y la decisión inexcusablemente fundada, transluzca su innegable necesidad.

#### **2.2.4. Los sistemas atípicos**

Un párrafo especial merecen algunos sistemas del derecho comparado que utilizan los mecanismos que se acaban de describir, pero sobre la base de la actuación de organismos públicos a la vez independientes en términos políticos del gobierno. La referencia alude al Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos, creado en 1947 para resolver los problemas suscitados por los conflictos del trabajo y que ha venido incrementando notablemente sus funciones hasta el presente, habiéndose convertido además en un centro internacional de formación de mediadores y conciliadores laborales. Nacido al calor de la teoría que dio vida al sistema de (ADR) - Alternative Dispute Resolution- que intentaba sustraer de la excesiva formalidad y de su extensión temporal muchas veces impredecible, los litigios de cualquier naturaleza en la vida social, el Servicio Federal se vinculó esencialmente al plano de las relaciones de trabajo. Las opiniones son coincidentes en torno a los beneficios que su funcionamiento ha conseguido en la solución adecuada de los conflictos, tanto como su contribución a la formación de los mediadores de 85 países del mundo, a los que el organismo ha volcado su larga experiencia. Interesa destacar esa iniciativa, pues existen algunos estados que han comenzado a intentar reproducirla en sus territorios. La función del organismo americano, de dependencia administrativa directa de la Presidencia de la Nación, es la de proponer soluciones a las disputas sobre el

contenido de los convenios colectivos u ofrecer la actuación de terceros imparciales, que actuando como árbitros terminen con una salida aceptable para ambas partes del conflicto. Dos características esenciales merecen destacarse como impulsos beneficiosos en la consolidación del sistema y ellas son que el Servicio Federal mantiene una ponderada equidistancia de los sectores y del propio gobierno en cuanto a influencias políticas. La otra es que cuenta con más de 1700 arbitradores privados que se designan por medios no personales en función de las experiencias, la afinidad profesional, localización geográfica u otros criterios de selección.

### **2.3. La gestión administrativa**

En Guatemala existe el organismo administrativo con facultades para intervenir en las controversias singulares o pluri-individuales en modo previo facultativo, sin que tenga carácter obligatorio, antes que las partes puedan hallar expedito su camino a los estrados judiciales. En todos los casos las reclamaciones, que obviamente, son en modo absolutamente mayoritario originadas por los trabajadores, pueden tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, debe promoverse el litigio en sede judicial. Se advierte que este medio de solución de conflictos, evita o tiende a evitar el abarrotamiento de juicios. En Guatemala, el agotamiento de la vía administrativa, es una facultad del trabajador, no tiene carácter obligatorio, porque ello iría en contra de lo estipulado en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República, que garantiza el derecho humano de todo habitante, de comparecer libremente ante los tribunales de justicia; de tal manera que

cualquier disposición que obligue a agotar la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo, previo a acudir a los estrados judiciales, resultaría violatoria a la carta magna, y como consecuencia nula de pleno derecho. Esto obliga a que el Ministerio de Trabajo ejecute una política de socializar los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, que tienda a evitar el conflicto de tipo jurídico, promoviendo una cultura de conciliación, capacitando a su personal y estableciendo una estructura organizacional que satisfaga la demanda para la solución de conflictos en todo el territorio de la República; por otra parte impone la obligación al Organismo Judicial, de invertir recursos financieros, técnicos y humanos, con el objeto de aplicar pronta y cumplidamente la legislación procesal laboral y dirimir las controversias suscitadas con ocasión del trabajo.

La gestión administrativa del conflicto jurídico compete a aquella institución estatal que ejerza las tareas propias de la Administración del Trabajo. Dentro de esta visión se comprende la admisión del conjunto de supuestos que expresan una modificación del modo habitual de ejecutar el vínculo laboral, como indicativos de la existencia de la disputa y de su adopción como forma de presión a la contraria. La gestión administrativa debe comprender todas las formas de conflicto, que se han reseñado y descrito hasta ahora. Ello implica diferir a la Administración del Trabajo la potestad de intervenir en todo tipo de conflicto del trabajo, bien que con diferentes modos de atribuir eficacia jurídica a sus actos y decisiones. Resulta innegable que su gestión puede ser valiosa a la hora de conseguir que las partes depongan su oposición y acuerden una forma de solucionarla. No debe olvidarse el rol asignado a los Tribunales de



conciliación y arbitraje, organismos dotados de capacidad para actuar y resolver en toda materia controversial del trabajo, y su innegable aporte a la solución de los conflictos.

Pareciera que su intervención en esos supuestos es la que mejor se ajusta al perfil de estos organismos. Está claro que ante las contiendas colectivas, las de tipo económico o de interés son las que mejor se ajustan a la gestión administrativa, por lo que son materia propia e insoslayable de su acervo de atributos. Empero una visión amplia y sobretodo respetuosa de la misión tutelar de la Administración laboral en orden a la paz social y la preservación de la actividad productiva, aconseja que aún en casos de conflictos jurídicos, la administración puede interponer sus buenos oficios de componedor, para intentar lograr una solución rápida y eficaz.

#### **2.4. La gestión judicial**

Guatemala, se ha pronunciado por la clasificación de los conflictos como económicos y jurídicos, siendo éstos últimos atributo propio de los jueces; en derecho comparado Brazil imparte justicia laboral dotada de facultades para resolver en todo tipo de conflicto, incluso los de neto corte económico, lo que no ocurre en Guatemala, pues este tipo de solución de conflictos están destinados únicamente para los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Con un criterio de la máxima amplitud, los tribunales de trabajo y previsión social de la

República de Guatemala, son los destinatarios de la atribución constitucional para resolver las controversias jurídicas del trabajo, con capacidad para decir el derecho e imponer coercitivamente las conductas debidas a las partes.

Con todo, debería señalarse que compete al Estado de Guatemala, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ser en extremo cuidadoso en todo lo que concierne a la gama de funciones y atribuciones otorgadas a los funcionarios administrativos y judiciales, con el objeto de poner en práctica todas las formas posibles para arribar a la solución de los conflictos en sede administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, evitando que una excesiva judicialización, provoque distorsiones en los objetivos socioeconómicos. Dicho de otro modo, debe advertirse que el efecto expansivo de la jurisprudencia, que no puede ser reglamentado, en una sentencia recaída en un litigio particular, frente a un caso concreto, pueda influir sobre la realidad de la economía, distorsionándola o condicionándola de un modo pernicioso.

Guatemala, así como el resto países latinoamericanos, adhiere la idea de que los tribunales de trabajo y previsión social, estén dotados de capacidad jurisdiccional, con facultad constitucional para resolver controversias, dictando sentencias ejecutoriadas. Los jueces en el municipio y departamento de Guatemala, son profesionales del derecho, con especialización en derecho del trabajo y la previsión social, situación que no ocurre en el resto de municipios del territorio de la República de Guatemala, donde incluso conocen en materia diversa como familia, civil, mercantil e incluso económico

coactivo, de tal manera que las acciones derivadas de la relación de trabajo fuera del municipio de Guatemala, se dirimen ante jueces del derecho común, lo que denota una transgresión a la especialidad que ordena el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La doctrina juslaboralista del continente americano ha sostenido una gama de principios a los que ha otorgado el valor de sostén del derecho procesal del trabajo. Su enunciación se vincula necesariamente con el análisis de los problemas actuales de la Justicia del Trabajo y las propuestas que puedan efectuarse en aras de una insoslayable modernización. Se ha dicho entonces, que el procedimiento laboral se apoya en las ideas de impulso procesal de oficio, gratuidad, intermediación, concentración procesal, economía procesal, in dubio pro operario en sus tres reglas, búsqueda de la verdad real y celeridad. Todo ello exige de un esfuerzo sustancial del tribunal que no sólo debe dirigir el proceso y decidir el derecho, sino también movilizar el desarrollo de las causas, y también muchas veces suplir las lagunas de las partes por el carácter de orden público que se otorga a las leyes laborales, a través de la integración por aplicación supletoria de otras leyes. Todo ello ha sido generalmente recogido en el ordenamiento laboral guatemalteco, lo cual sin embargo, no ha podido erradicar los problemas, sino por el contrario la Corte Suprema de Justicia, a través del Acuerdo número 31-2011 limita la función jurisdiccional que el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala otorga a los jueces de trabajo y previsión social, dividiendo las funciones, creando los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas, asignando a dichos jueces la función de calificar requisitos y

dictar la primera resolución que únicamente admite para su trámite la demanda, en todo tipo de proceso, a excepción de las diligencias e incidentes dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social; ello conlleva la división de funciones y delegación de la función jurisdiccional, en consecuencia un juez de admisión de demandas no tiene facultad o aquella se encuentra limitada para resolver la controversia.

Todavía hoy está pendiente de alcanzar la materialidad contenida en aquella expresión lanzada en 1936 por Alejandro Gallart Folch, para quien “el litigio laboral exige extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin estas condiciones es absolutamente inoperante” (*biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf*) De esos tres requisitos sólo el último tiene virtualidad en la práctica, mientras que los dos primeros, quizá los más trascendentes, en Guatemala, aún aguardan ser puestos en práctica.

## **2.5. Los problemas actuales**

El primer problema que se detecta, en orden a las técnicas de gestión tanto judicial como administrativa de los conflictos, es la escasa dotación presupuestaria a los organismos estatales dedicados a esa función. Como consecuencia de tal situación, se advierten carencias tales como la inexistencia de ámbitos físicos adecuados para el desarrollo de las actividades propias o la escasa asignación de fondos para formación y perfeccionamiento continuos de los servidores y funcionarios públicos encargados de la

tarea, lo que atenta contra su eficacia.

En relación a los órganos judiciales la cuestión radica en las asignaciones presupuestarias, debiendo citarse el reducido número de tribunales y la falta de especialidad por causa de la carencia de fondos. De tal modo no hay la cantidad de jueces que fuere menester para atender el número de procesos que se plantean. Y el resultado es que los juicios laborales pueden llegar extenderse en el tiempo hasta alcanzar varios años hasta su finalización. Si “la justicia es lenta, no es justicia”, mucho menos lo es si se trata del derecho de un trabajador que aparece vulnerado. Con ello el principio de la celeridad se encuentra obviamente lesionado. También produce el mismo efecto, la aplicación de criterios residuales del derecho civil en el procedimiento de trabajo y previsión social, con una fuerte tendencia al privilegio de las formas por sobre los contenidos del proceso y con ello se vulnera el principio de que el derecho del trabajo es poco formalista.

El Juez para resolver las cuestiones llevadas a su conocimiento está obligado a aplicar la ley, el derecho vigente, sin que le sea dado introducirse en valoraciones de carácter político sobre la oportunidad y conveniencia de determinadas normas emanadas de los poderes legislativo o ejecutivo e incluso de la propia autonomía de las partes a través de la negociación colectiva.

En torno de esta idea juega además otra consideración muy relevante. Debe señalarse que si existe una nota caracterizante de los tiempos actuales en materia de relaciones

del trabajo y la influencia que sobre ellas ejerce el fenómeno de la mundialización, es el de la rapidez con que se producen los cambios en las modalidades de producción, en los esquemas de comercialización y aún en las preferencias públicas por los productos del mercado. Todo ello sumado a los impactos de una alta tecnologización, termina provocando que se deba asumir la realidad del cambio permanente como un dato ineludible. La respuesta judicial aún en procesos en que los decisorios de los tribunales se emiten velozmente, puede convertirse en una rémora por que actúa sobre situaciones anteriores, pero jurídicamente emite efectos hacia delante. De ahí que la cuestión de la excesiva judicialización debiera ser una temática de permanente examen. Sería oportuno plantear la conveniencia de impulsar la actuación de organismos administrativos tales como las comisiones de relaciones laborales de Canadá, que por su carácter tripartito otorgan mayores garantías que los organismos como el Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos de América, antes de llegar a la sede judicial. Sobre la base de la actuación de estos organismos administrativos o paraestatales no debería dejarse de estudiar la posibilidad de que en materia laboral, se reserve a la judicatura el rol de decir el derecho y de contralor respecto del cumplimiento de las leyes y especialmente de las garantías constitucionales.

Refiriéndose a la Administración, cabe señalar la ausencia de una actividad permanente de observatorio de las relaciones colectivas de trabajo, para actuar con sentido preventivo antes que los conflictos estallen. Ello se podría completar definiendo estrategias orientadas a lograr que la actividad conciliatoria se desenvuelva dentro de

un marco tendiente a obtener determinados resultados a través de los acuerdos que se alcancen. Finalmente y en punto a la mediación y conciliación merece señalarse que todavía subsiste el apego de la legislación a la excesiva reglamentación de los trámites. La interposición de pasos procesales rígidos y plazos extensos, resulta contraria a la necesaria flexibilidad dinámica apta para llegar a la solución de los conflictos. Generalizando con referencia a los mecanismos administrativos, cabe expresar que todas las situaciones relatadas precedentemente no se relacionan con lo que en este escrito se ha calificado como sistemas atípicos basados en la actividad de organismos públicos paraoficiales y que constituyen modalidades alternativas de solución de las controversias.

## CAPÍTULO III

### 3. Jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social

#### 3.1. Definición

El origen de la palabra jurisdicción proviene de las palabras latinas *ius dicere*, que significa declarar el derecho. La jurisdicción se define como la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes.

Para algunos tratadistas la jurisdicción se define como: “El poder o autoridad que tiene algunos para gobernar y poner en ejecución las leyes; y especialmente, la potestad de que se hallan revestido los jueces para administrar justicia, o sea, para conocer de los asuntos civiles, laborales o criminales así de unos como de otros, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes”.<sup>8</sup>

En sentido coloquial, la palabra jurisdicción es utilizada para designar el territorio, sobre el cual esta potestad es ejercida. Del mismo modo, por extensión, es utilizada para designar el área geográfica de ejercicio de las atribuciones y facultades de una autoridad o las materias que se encuentran dentro de su competencia; y en general, para designar el territorio sobre el cual un Estado ejerce su soberanía.

---

<sup>8</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho Procesal Civil**. Pág. 87

La vida de la rama del Derecho se integra por tres momentos: creación, aplicación y ejecución. Cada poder del Estado tiene designada una atribución específica crearlo es función del poder legislativo. Aplicarlo es función del poder judicial y ejecutarlo o administrarlo es función del poder ejecutivo. El Derecho se crea por medio de un acto legislativo que se realiza dictando las leyes. Aplicarlo es un acto judicial que se realiza dictando sentencias. Administrarlo es un acto administrativo que se realiza mediante órdenes, acuerdos y reglamentos. A esa función o poder de realizar actos judiciales para aplicar la ley, se le da el nombre de jurisdicción.

Actualmente, en términos amplios, la jurisdicción es la función pública, designada por el pueblo a través de su soberanía y encomendada a los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determinan los derechos de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones bajo autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

Cabe mencionar que cada proceso tiene su propio estilo de manifestarse, y este no puede cambiarse o modificarse por el Juez o las partes que intervienen, pues se trata de una relación jurídica procesal continua, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba; la función jurisdiccional da solución a las controversias planteadas y satisface las pretensiones reclamadas por una de las partes pues al ser resuelta la controversia hará las declaraciones que en derecho correspondan todo ello contenida en la sentencia.

La jurisdicción es una función pública estatal, por cuanto que prohíbe a los participantes hacerse justicia por mano propia.

Es importante mencionar que la función jurisdiccional es ejercida, 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, de conformidad con el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y el Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

### **3.2. Jurisdicción privativa de trabajo y previsión social**

Se refiere al conjunto de atribuciones que corresponde conocer a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en las que interviene causas derivadas de contratos de trabajo individuales y colectivos, así como conflictos colectivos de carácter económico social y también conoce en materia de previsión social, y aplica las leyes de ese orden.

La jurisdicción privativa de trabajo significa que en todos los conflictos de trabajo están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los Tribunales de Trabajo. La exclusividad consiste en que estos órganos jurisdiccionales sólo pueden conocer asuntos relativos a la materia laboral y que los conflictos de trabajo no pueden ser conocidos por otro tipo de órgano jurisdiccional, es decir juez de penal, civil.

En materia laboral la jurisdicción privativa 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 realiza en que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los Jueces de Trabajo y Previsión Social a quienes debe facilitarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito.

El término jurisdicción se refiere a la facultad que tiene el Estado de Guatemala de administrar justicia a través de los órganos jurisdiccionales.

La jurisdicción privativa se encuentra plenamente reconocida por el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta a sus necesidades y las zonas en que se ejecutan. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Sobre la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de esa jurisdicción, derivados de la aplicación de los siguientes principios adjetivos, los cuales están principalmente orientados a la parte procesal en materia laboral, para brindar a los procesos celeridad, justicia pronta y cumplida. El Licenciado Mario López Larrave

define al derecho procesal de trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.

En materia laboral la jurisdicción del trabajo en la República de Guatemala es privativa, porque el Juez que juzga en ese 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 quienes compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

Aunque el carácter privativo de la jurisdicción obliga a suponer que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no deben someter a su conocimiento otra cosa que no sea los relativos al trabajo y a la previsión social, este aspecto resulta ser bastante relativo derivado que sólo en algunos casos como en el municipio de Guatemala, existe una verdadera jurisdicción privativa, mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgador al que se ha investido de jurisdicción y competencia para juzgar en este ámbito también debe juzgar en los ámbitos de familia, civil, mercantil y/o económico coactivo.

Por lo que se concluye que la jurisdicción privativa del trabajo en muchos de los Departamentos de la República de Guatemala, genera una aplicación de justicia

tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspira el derecho procesal de trabajo; esto como consecuencia que los ramos con los que se comparte la administración de justicia laboral, que absorben en vista de la excesiva demanda de servicios, la atención del juzgador, lo que obliga a familiarizarse y especializarse en ese ramo.

### **3.3. Poderes o facultades de la jurisdicción:**

Es importante mencionar las facultades de que dispone el órgano jurisdiccional, para el cumplimiento de su misión; se les distingue atendiendo a que se dirijan directamente al cumplimiento de los fines de la jurisdicción.

#### **Notio**

Es la facultad que tiene el Juez de conocer de determinado asunto, es decir conoce una *litis* sometida a su jurisdicción, para poder encontrarle una solución a la hipótesis planteada, para que él con sus conocimientos, experiencia, lógica, pueda resolver en base a equidad y justicia.

#### **Vocatio**

“Es la facultad que tiene el juez de citar, a las partes para que comparezcan a juicio dentro del plazo de emplazamiento, en cuya virtud el juicio puede proseguir en rebeldía

de la parte que no comparezca, sin que esto afecte la validez de las resoluciones o actuaciones jurisdiccionales”.<sup>9</sup>

### **Coertio**

Es la facultad que tiene el Juez de obligar a las partes a que comparezcan a juicio. Para lograr este objetivo, el Juez se auxilia de la fuerza pública utilizando las medidas de coerción personal y de tal manera, se cumpla con el objetivo de hacer justicia al que ha ejercitado en órgano jurisdiccional competente.

### **Iudicium**

Es la facultad que tiene el Juez de juzgar y dictar sentencia, después de haberse respetado el debido proceso, haberse agotado todas las etapas del proceso y ponerle fin al litigio con carácter de cosa juzgada. Sin embargo el Juez no puede dejar de resolver por insuficiencia, obscuridad y otra causa, pues debe valerse de la interpretación y la integración de la ley.

### **Ejecución**

Es la facultad que tiene el Juez de ejecutar y hacer cumplir la sentencia dictada por el Juez en el proceso, el imperio de ejecutarla aún contra la voluntad de las partes y si fuera el caso con el auxilio de la fuerza pública.

---

<sup>9</sup> Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **Teoría General del Proceso**. Pág.70

### **3.4. Límites de la jurisdicción**

La jurisdicción posee límites dentro de los cuales se encuentran a razón del territorio, de los sujetos procesales, y del objeto o materia de su conocimiento.

#### **De territorio**

La jurisdicción se extiende hasta donde llegan los límites territoriales dentro de los cuales el Estado ejerce su soberanía significa que no tiene poder alguno para conocer de todas aquellas cuestiones que se susciten fuera de la geografía nacional.

#### **De las personas**

Dentro del territorio nacional, la jurisdicción se extiende a todas las personas que lo habiten sin hacer distinción de nacionalidad y cualquiera que sea su calidad, individual, colectiva o estatal. Por mandato Constitucional sometidas a los tribunales comunes las controversias de derecho privado en las que actúe como parte el Estado, el Municipio o cualquier entidad descentralizada, autónoma o semiautónoma. No obstante la jurisdicción está limitada por razón de las personas cuando sean parte demandada otros Estados o sus Jefes si contra ellos se ejercita una acción personal.

#### **Del objeto o materia**

“La jurisdicción está limitada por este motivo porque ella se ejerce en conformidad a la

relación jurídica que es objeto de su conocimiento, en cuya virtud, la jurisdicción civil no puede conocer de pretensiones fundadas en normas de carácter penal y viceversa".<sup>10</sup> Estas limitaciones se atribuyen a la jurisdicción por ser corriente el reconocer varias clases de jurisdicción según sean las relaciones de derecho material que está obligada a realizar, pero en sentido estricto, son limitaciones propias de la competencia.

### **3.5. Clases de jurisdicción**

La función jurisdiccional es una sola. Uno es el poder que dimana y uno el órgano que lo ejerce sin embargo, su actividad no es la misma en el orden procesal, sino que difiere según sea la naturaleza de la relación jurídica que la motiva, su calidad, su cantidad o su especialidad. Atendiendo a estos elementos, la jurisdicción es susceptible de distinguirse o dividirse en varias clases. Una primera división que de ella se hace, que la actualidad carece de algún tipo de relevancia pero antiguamente si tuvo su auge se refiere a la jurisdicción secular y eclesiástica según proceda su potestad del Estado o de la Iglesia. Pero la que es materia de nuestro estudio es la jurisdicción judicial que así también se le llama para distinguirla de la jurisdicción legislativa y de la administrativa.

Según la doctrina en Guatemala, se aplica el criterio que la jurisdicción se divide en las siguientes clases:

---

<sup>10</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho Procesal Civil**. Pág. 100.

## **Acumulativa**

Es aquella que faculta al Juez conocer a prevención de hechos que, no siendo de su competencia y por circunstancias de urgencia y necesidad, debe haber pero debe dar noticias y traslados a quien tiene la competencia para conocerlos.

## **Contenciosa**

Es la que surge cuando existe controversia o conflicto de interés entre de partes y, por esa misma causa, se presentan al tribunal para resolverla, cuando tiene relevancia jurídica.

## **Voluntaria**

Es aquella donde no existe controversia o conflicto de interés entre las partes ya que éstas acuden, voluntariamente, al tribunal a resolver una pretensión.

## **Delegada**

Se suscita cuando el Juez, por encargo de otro, de igual o distinta jerarquía y categoría, realiza determinada diligencia o actuación procesales en vista que el Juez ordinario está imposibilitado de llevarlas a cabo por sí mismo. Para esta situación, solicita la colaboración de otro Juez por medio de exhorto, despacho o suplicatorio.

## **Propia**

Es aquella que se da al Juez por la ley, le especifica cuáles son los asuntos que debe conocer; este tipo tiene relevancia con la competencia

## **Ordinaria**

Es aquella que tiene definida la actividad que debe desarrollar el Juez, en los diversos ramos del Derecho, tales como el civil, penal, laboral.

Se dice por ello que quienes la ejercen son los Tribunales comunes u ordinarios. Y a éstos se les denomina comunes u ordinarios por ser de su resorte todas las relaciones jurídicas de la más amplia categoría y de cuyo ámbito sólo están sustraídas aquellas relaciones que poseen características propias o especiales en función de los sujetos, del objeto o del título y por cuyo motivo son objeto de una jurisdicción especial o privativa. Entre los caracteres de la jurisdicción ordinaria son los más sobresalientes el de su generalidad y el de ser atractiva como supletoria, no sólo porque constituye la regla general, observa y en caso de duda, atrae por consecuencia de su prioridad y preferencia, el conocimiento con exclusión de las especiales, sino también porque se extiende la esfera propia de la misma a todos aquellos asuntos que no estén expresamente reservados a favor de cualquiera de las jurisdicciones privilegiadas, supliendo así el silencio de la ley respecto de la competencia sobre las mismas, por ser la fuente y origen de todas las demás.

Por su parte la regulación legal que posee la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a la Jurisdicción es la siguiente, el Artículo 203 establece: “La función jurisdiccional se ejerce, 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.”

Por lo que se complementa con lo que establece la Ley del organismo Judicial en el Artículo 58 al establecer que: “Que la jurisdicción es única y la distribuye entre:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras
- b) Corte de Apelaciones;
- c) Salas de la Niñez y Adolescencia
- d) Tribunal de lo contencioso-administrativo
- e) Tribunal de segunda instancia de cuentas
- f) Juzgados de primera instancia
- g) Juzgados de la Niñez y la Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de Ejecución de Medidas
- h) Juzgados de paz o menores
- i) Los demás que establezca la ley

Aunado a lo anterior el Artículo 78 de la Ley del Organismo Judicial establece: “La Corte Suprema de Justicia tiene jurisdicción en toda la República para conocer de los asuntos judiciales que le competen de conformidad con la ley. Es el tribunal de superior jerarquía de la República.”

La importancia del análisis de la Jurisdicción en el presente trabajo de tesis, dimana en que, con la resolución emitida en un conflicto de trabajo puede estar sometida a dos órganos jurisdiccionales, uno para su admisión y el otro para su resolución y ejecución, entonces cabe preguntarse como queda el precepto legal establecido en el Artículo 283 del Código de Trabajo, en el que los conflicto relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdiccional privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Pues con la creación de los Juzgados de Admisión de demandas de Trabajo y Previsión Social, conocen dos órganos con distintas atribuciones, pero de la misma materia es decir en materia de trabajo y previsión social; con lo cual se violenta el anterior precepto jurídico en el sentido que dos órganos de justicia conocen de un mismo asunto teniendo el mismo nivel jerárquico.

En consecuencia la función jurisdiccional no puede delegarse por unos jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad. Pues lo que sucede con los Juzgados de admisión de demandas de trabajo y previsión social, es que ellos califican y admiten para su trámite la demanda siendo un Juzgado de Primera Instancia quien continúa con el trámite de la misma y quien lleva a cabo todas las etapas procesales, asimismo ejecuta la sentencia derivada de todo el proceso.

### **3.6. Clasificación de la jurisdicción según el derecho comparado**

Al realizar un análisis de la jurisdicción en derecho comparado existe otra clasificación siendo esta la siguiente:



### **Jurisdicción ordinaria**

La Jurisdicción Ordinaria es aquella ejercida con exclusividad por el Órgano Judicial. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente o separada del Órgano Judicial con excepción de la militar, la arbitral y la comunitaria.

### **Jurisdicción militar**

La Jurisdicción Militar es aquella especializada en administrar justicia en materia de delitos y faltas cometidos por los miembros de las instituciones de las fuerzas armadas y policiales en estricto cumplimiento de sus funciones.

### **Jurisdicción arbitral**

Esta jurisdicción especial es a iniciativa de las partes en conflicto, las cuales recurren a los compondores que son los árbitros, quienes dirimen en las causas puestas en su conocimiento y sus laudos equivalen a sentencias, que deben ser acatados por quienes se someten a ellos.

### **Jurisdicción indígena**

La Jurisdicción Indígena es la potestad que tienen las naciones indígenas de administrar justicia de acuerdo a su sistema de justicia propio y se ejerce por medio de sus autoridades, en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Estado y la Ley.

La Jurisdicción indígena es aquella que administra justicia en materia de conductas reprobadas de los individuos pertenecientes a alguna de las naciones indígenas de un Estado.

La aplicación del Derecho Consuetudinario por las autoridades indígenas no deben vulnerar los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado.

### **Jurisdicción constitucional**

La jurisdicción constitucional es la función pública, realizada por los Tribunales Constitucionales, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho del recurrente, con el objeto de dirimir una controversia de relevancia jurídica constitucional, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada para precautelar el respeto y vigencia de los derechos y libertades constitucionales.

Precautela la supremacía de la Constitución y realizar un adecuado control constitucional de tipo jurisdiccional.

### **Jurisdicción electoral**

Es la función pública, realizada por el Tribunal Supremo Electoral, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho del recurrente, con el objeto de dirimir una controversia de relevancia jurídica electoral, mediante decisiones para precautelar el respeto y vigencia

## **Jurisdicción agroambiental**

La jurisdicción agroambiental es la función pública, realizada por el Tribunal Agroambiental, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica agroambiental, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

En Bolivia las resoluciones del Tribunal Agroambiental son dictadas en instancia final, definitiva y no son revisables.<sup>11</sup>

Como ya se indico la jurisdicción privativa de los juzgados de trabajo, está orientada a que todos los conflicto de trabajo están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los tribunales de trabajo, asimismo los principios procesales del derecho del trabajo forman un completo esencial para lograr con los fines de la justicia, en ese sentido importante es entrar analizar los principios más importantes del derecho de trabajo.

### **3.7. Principios procesales del derecho del trabajo**

Están principalmente orientados a la parte procesal en materia laboral, para brindar a los procesos celeridad, justicia pronta y cumplida. El Licenciado Mario López Larrave define al derecho procesal de trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con

---

<sup>11</sup> <http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/03/cdj.html> consultado 08/07/2012

ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso".<sup>12</sup>

También puede definirse como la estructura sobre la que se constituye el ordenamiento jurídico procesal laboral. Es así que de ellos derivan las diversas instituciones que permiten presentar al proceso como un todo orgánico y compenetrándose al mismo tiempo de sus funciones.

En Ese sentido es importante definir cada uno de los principios procesales de trabajo que orientados a cumplir con la justicia pronta y cumplida, dentro de esta clasificación se encuentran:

### **Principio iniciativa procesal**

Según este principio la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más. Por medio de este principio es posible al Juez iniciar un proceso de oficio, sin que medie gestión alguna de parte legítima. En el proceso laboral este principio ocupa una posición intermedia, ya que si bien normalmente sólo las partes pueden iniciar un proceso, en casos especiales como lo son los conflictos en que intervengan trabajadores menores de edad y en los juicios para sancionar faltas de trabajo, la judicatura privativa de lo laboral tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio.

El Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107, por su parte

---

<sup>12</sup> López Larrave Mario. **Introducción al Estudio del Derecho de Trabajo**. Pag. 3

manifiesta: “Tendrán capacidad para litigar las personas que tengan libre ejercicio de sus derechos.

Las personas que no tengan el libre ejercicio de sus derechos, no podrán actuar en juicio, sino representadas, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulen su capacidad.

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

### **Principio de impulso procesal de oficio**

De acuerdo a este principio, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; en materia laboral el impulso procesal de oficio se adapta a la naturaleza tutelar eminentemente pública y por lo tanto no podía dejarse esta carga únicamente a las partes por lo que el tribunal contribuye hasta la prosecución del juicio. En el impulso procesal de oficio a excepción de la demanda todos los actos procesales deben ser impulsados por el juez de trabajo sin necesidad que las partes le pidan que realicen. Ejemplos de este principio lo encontramos en el juicio ordinario laboral es el juez quien ordena el diligenciamiento de las pruebas; en un procedimiento de conciliación es el juez quien debe ordenar que se integre el Tribunal de conciliación; en un proceso ejecutivo el juez tiene que requerir el pago al condenado sin necesidad que la otra parte lo solicite.

Por su parte el Código de Trabajo establece en el Artículo 285 "Dichos tribunales forman parte del Organismo judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento"; y el Artículo 321 del cuerpo legal citado establece: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio...".

### **Principio de aportación de prueba a cargo de las partes**

En el proceso laboral a las partes es a quienes compete la portación del material probatorio; el Juez no puede ni debe conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar, debe proteger intereses públicos y adoptar una postura en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino en forma muy limitada.

Las pruebas una vez aportadas al proceso por cualquiera de las partes esta se despersonalizan es decir que pueden actuar en beneficio de quien las oporto o en contra de quien las aporto, en aras de establecer la veracidad de los hechos. Es importante mencionar que el sistema de valor las pruebas en el proceso ordinario laboral es un sistema de valoración mixto, aplicando las reglas que establece el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, pueden disponer y practicar de oficio o a instancia de parte antes de dictar su fallo y para mejor proveer un auto para mejor

proveer en cualquier diligencia de prueba que estime conveniente para resolver las cuestiones planteadas, esas pruebas serán practicadas en un plazo que no excederá de cinco días.

Este principio proporciona al juzgador obtener una mejor percepción de los medios de prueba recabados, se encuentra plenamente plasmado en el Artículo 357 del Código de Trabajo al establecer: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decreto que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable...”

### **Principio de congruencia**

En este principio corresponde al Juzgador sentenciar según lo alegado y probado en autos, es decir que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. Se resuelve de conformidad por lo solicitado por las partes.

En el proceso laboral, es claro que a este principio se le han considerado varias opiniones para algunos, este faculta al Juez Privativo de Trabajo a fallar aún más allá de lo solicitado por las partes, y es ahí precisamente en donde se encuentra más ajustado al carácter tutelar y de privilegio del Derecho Procesal de Trabajo.

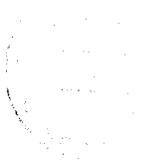
Un ejemplo de lo anterior sería que el Juez tiene a todas luces la facultad de condenar al patrono el pago de horas extraordinarias y vacaciones, si de las pruebas y autos se

analiza que la verdad real e histórica es que nunca le remuneró tales prestaciones.

Por su parte el Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 establece: “El Juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que sólo puedan ser propuestas por las partes.

### **Principio de inmediación procesal**

Este principio de inmediación procesal consiste en que el Juez está en contacto directo y personal con las partes, supone la participación del juzgador de manera directa y personal en el procedimiento el Juez tiene la obligación legal de observar y escuchar a los litigantes, sus defensores, testigos y peritos y presidir toda recepción de medios probatorios; es decir, debe presidir personalmente, todos los actos y diligencias que se realicen en el proceso, recibir las pruebas, oír sus alegatos, interrogar y carear a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. La importancia de la presencia del Juez en la recolección de las pruebas tiene asidero legal en el Artículo 321 del Código de Trabajo que establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”



## **Principio de oralidad**

El principio de oralidad consiste en que el proceso se lleva a cabo por medio del sistema de audiencias, durante las cuales las partes participan activamente y se reciben las pruebas ofrecidas o aportadas, discutiéndose el conflicto de interés.

Mario Aguirre Godoy manifiesta en torno a este principio: “Este principio es más bien una característica de ciertos juicios, que es desarrollan por medio de audiencias, en forma oral, con concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia en actas que se levantan”.

El Código de Trabajo por su parte establece en el Artículo 321: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuando e impulsado de oficio por los tribunales”.

Todos los procedimientos judiciales en materia laboral deben ser orales. La oralidad constituye un mecanismo que permite la realización de varios principios procesales garantiza la eficiencia y legitimidad de la administración de la justicia laboral. Permitiendo la efectiva mediación del Juez ante las partes de juicio ya que al ser orales las intervenciones de las partes y las declaraciones de testigos deben ser producidas necesariamente ante el Juez.

La oralidad consiste en el mecanismo que tienen las partes para discutir en forma directa sus pretensiones, de esta manera se asegura la posibilidad de que las partes

puedan discutir directa e inmediatamente sus pretensiones.

Es importante señalar que por disposición legal e inspirada en este principio es posible interponer el recurso de revocatoria, si la resolución sea de conocimiento de las partes en audiencia y esta sea susceptible de invocar este recurso. Así lo establece el Artículo 365 del Código de Trabajo: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia...”

Garantiza la publicidad de los actos procesales con lo cual contribuye al fortalecimiento de la legitimidad del sistema de administración de justicia laboral.

Cabe mencionar que con la modernización y con la finalidad de obtener un mejor desarrollo en las audiencias se ha implementado el sistema de video audiencias que permiten a las partes garantizar a las partes el adecuado ejercicio de los derechos procesales.

Estas videos audiencias son grabadas por el órgano jurisdiccional correspondiente, quienes una vez finalizada la diligencia proceden a la entrega de las mismas a las partes que han intervenido, sirviendo estas como notificaciones

Además en todas las actuaciones que se realice, através de video audiencia estas deberán registrarse en soporte informático.



## **Principio de concentración**

Según este principio debe reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en orden sucesivo y lógico en una sola o en muy pocas diligencias, todos los actos que se realicen deben de ir en orden sucesivo.

Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias y por su naturaleza se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de economía, por su parte el Artículo 335 del Código de Trabajo establece: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el Juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia...”

Este principio se robustece con lo que establece el Artículo 346 del Código de Trabajo: “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus respectivas.” Tal es el caso que una segunda o tercera audiencia tendrían el carácter de excepción y no de regla general.

Otro ejemplo de este principio es lo regulado en el Artículo 353 del Código de Trabajo establece: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el Juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá

exhibirlos...”.

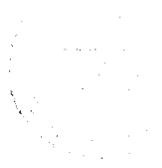
### **Principio de publicidad**

El principio de publicidad permite la apertura del proceso para que la potestad jurídica pueda ser conocida y controlada por quienes tiene interés dentro del mismo, asimismo permite a las partes presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos escritos, excepto aquéllos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos.

En nuestro ordenamiento jurídico la administración de justicia es pública por mandato constitucional, por cuanto que todos los actos de la administración pública son públicos, tanto que también aplica a la jurisdicción ordinaria como en la Privativa de Trabajo y Previsión Social.

### **Principio de economía procesal**

Es un principio esencial pues como se analizado los sujetos en la relación laboral se encuentran en una situación económica de desigualdad el patrono que se le atribuye que posee la mayor riqueza, frente al trabajador que no posee los mismos recurso por ello este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible es decir que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con la celeridad del caso.



Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo basado en los siguientes aspectos:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa
- b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos.
- c) En el costo mínimo del juicio laboral, que se manifiesta en privilegio otorgados a los litigantes, tales como, el de no necesitar del auxilio de Abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración del uso de papel sellado en el conflicto.

Este principio se encuentra relacionado y complementado con el principio de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso de oficio.

### **Principio de preclusión**

Este principio se refiere al hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. La preclusión se ocasiona por motivos como:

- a) No observar el orden de aprovechamiento de la oportunidad que señala la ley en los plazos fijados
- b) Ejercer válidamente la facultad y ejercicio de esta por una parte y no por la otra.

Este principio puede ilustrarse en nuestro ordenamiento jurídico cuando en un proceso ordinario laboral el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene la facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia también, el demandado puede interponer excepciones en el momento de contestar la demanda, lo que también es aplicable en lo referente a la reconvencción, los medios de prueba pueden ser ofrecidos debidamente por el actor hasta en el momento de la primera audiencia, y por el demandado, hasta en la etapa de contestación de la demanda e instauración de la contrademanda; el actor tiene la facultad para ofrecer los medios de prueba que conradigan la reconvencción en el momento de contestar esta.

Todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa procesal.

### **Principio tutelar**

Este principio no se estudia únicamente en la parte sustantiva si no también en el derecho procesal, puesto que actúa protegiendo a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo y siempre hace alusión a la protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono o al Estado, en determinadas situaciones, para interpretar el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

## **Principio de sencillez**

Debido a que el derecho de trabajo es poco formalista, el proceso laboral tiene formas de llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, pero estrictas y rigurosas para no violentar la garantía de la defensa en el juicio, sin que en ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto. En esta disciplina las normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado refirme a un principio de sencillez, y como el mismo Código de Trabajo nos indica un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismo, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

## **Principio de probidad**

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos. Existen litigantes y abogados que constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas, para vencer a su contrario con falsedades o por cansancio y agotamiento económico. De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente el derecho de trabajo, manifestándose en el Código de Trabajo en todos aquellos aspectos que preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales para los litigantes,

en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que establecen sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

### **Principio de adquisición procesal**

El principio de adquisición procesal norma que las partes dentro del proceso pueden beneficiarse con los actos procesales que realice la otra, con los actos procesales que realice la otra; por ejemplo las pruebas aportadas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes, es decir que la prueba al ser incorporada al proceso se “despersonaliza” del litigante que la aportó. Este principio rige con intensidad en el proceso laboral que animado por el interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que la aportó.

### **Principio de obligatoriedad**

Es decir que el Derecho Laboral se aplica de forma coercitiva es decir imperativa

### **Principio de realismo**

Parte de la objetividad en la actividad económica en conjunto, este principio de la realidad o primacía de la Realidad otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que

efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. Las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

Todos los conflictos de trabajo, están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los Tribunales de Trabajo, la exclusividad se refiere a que esos órganos de trabajo no pueden ser conocidos por otro tipo de órgano jurisdiccional, es decir que no puede conocer un Juez del ramo penal, civil o mercantil, la especialidad de los Jueces de Trabajo consisten en conocer de conflictos laborales según lo dispone el Artículo 289 del Código de Trabajo. La jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, conocerá de todo conflicto de trabajo el cual consiste en una oposición o diferencia de intereses, entre empleador y trabajador, de relevancia para el Derecho y surge de la propia relación de trabajo. Los elementos esenciales que pretende concretar son los siguientes:

- a) Un conflicto de trabajo consiste en una diferencia o desavenencia de interés entre los sujetos de una relación laboral. De ahí que un conflicto de trabajo pueda ser jurídico o económico.
- b) La desavenencia de interés es objeto de transcendencia para el Derecho de Trabajo en vista que su objeto jurídico o económico-social, es regulado por las leyes laborales.

c) El conflicto se produce entre las partes de la relación laboral, esto quiere decir entre los empleadores o patronos y trabajadores.

d) El conflicto debe tener conexión directa con la relación laboral en donde el trabajo constituye el eje central del objeto de la diferencia.

El Derecho de Trabajo “Es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en esos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social”.<sup>13</sup>

El principio del debido proceso implica el estudio del caso concreto a la luz del espíritu de la ley, y por tratarse de la aplicación de la ley laboral, imperativamente el Juzgador debe atender los principios que inspiran dicha materia, tomando en cuenta, necesariamente, que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que su contenido alude a un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables para éste, que es de aplicación forzosa, siendo además, un derecho objetivo, basado en la equidad y posición económica de las partes y profundamente democrático, orientado a obtener dignificación económica y moral de los trabajadores, a la búsqueda de la armonía social, y de la aplicación legal desprovista de formalismos.

---

<sup>13</sup> Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, pág. 59, sentencia de fecha 16 de agosto de 1995 de la Corte de Constitucionalidad.

El mandato constitucional que instituye la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se desarrolla en el Artículo 283 del Código de Trabajo, el cual establece: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Con lo cual se determina que las controversias laborales son sometidas con exclusividad a los Tribunales de Trabajo quienes conocen únicamente materia laboral.

Por lo que el término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en ese ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social, quienes tiene facultad para impartir justicia exclusivamente en el ámbito de trabajo y la previsión social, por consiguiente, la jurisdicción de trabajo es privativa porque el Juez que juzga de 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 son únicos órganos jurisdiccionales que les compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

Tomando en consideración lo anteriormente relacionado se puede determinar que en Guatemala la jurisdicción privativa de trabajo es parcial, porque no en todos los Departamentos de la República existe la implementación de juzgados exclusivos de trabajo, en torno a ello existe una aplicación de justicia tergiversada o influida por los principios procesales distintos a los que inspiran el derecho de trabajo, pues recordemos que una de las características del derecho de trabajo es que es poco formalista, y en algunos casos puede ser impulsado de oficio, contrario al derecho civil,

pues este resulta ser formalista e impulsado a solicitud de parte, por lo que el Juzgador debe de aplicar el derecho acorde a cada materia.

La jurisdicción privativa de trabajo, como ya se indicó está establecida en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que significa que todos los conflictos de trabajo están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los tribunales de trabajo. La exclusividad consiste en que estos órganos jurisdiccionales sólo pueden conocer asuntos relativos a la materia laboral y previsión social y que los conflictos de trabajo no pueden ser conocidos por otro tipo de órgano jurisdiccional.





## CAPÍTULO IV

### **4. La justicia laboral pronta y cumplida en el municipio y departamento de Guatemala**

#### **4.1. Organización, integración y competencia**

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en la República de Guatemala, se organizan e integran de la siguiente manera:

De acuerdo a la Corte Suprema de Justicia la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo en la región metropolitana se encuentra distribuida de la siguiente manera:

- a) Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas (primero y segundo)
- b) Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social (del primero al décimo cuarto)
- c) Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (de la primera a la tercera)
- d) Tribunales de Conciliación
- e) Tribunales de Arbitraje



#### **4.1.1. Corte Suprema de Justicia**

Como tribunal jerárquico de superior categoría en materia de trabajo y previsión social tiene sus funciones establecidas en el Artículo 431 del Código de Trabajo, el cual establece: "Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como Tribunal jerárquico de superior categoría, en materia laboral tiene las siguientes:

- a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;
- b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;
- c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;
- d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;
- f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- g) Publicar en la gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica jurídica considere conveniente divulgar.

Es de suma importancia recalcar el inciso f) del Artículo citado anteriormente, toda vez que se le asignó a la Corte Suprema de Justicia la potestad de proponer iniciativas de ley al congreso para reformar el Código de Trabajo, en ese sentido la creación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, debió de constar expresamente la respectiva reforma al Código de Trabajo ya que actualmente forman parte de la estructura organizacional en materia de trabajo en tal virtud de ninguna manera pueden ser excluidos, por lo que resulta factible y apegado a la norma jurídica reformar el Código de Trabajo.

El Artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial establece como atribución administrativa de la Corte Suprema de Justicia la de emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley, en materia de las funciones jurisdiccionales conferidas al Organismo Judicial por los Artículos 203 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en cuanto al desarrollo de las actividades que le confiere la carta magna y dicha Ley, debiendo publicar los Reglamentos y Acuerdos en el Diario Oficial.

Asimismo el Artículo 288 del Código de Trabajo instituye que: Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores;
- b) Industrialización del trabajo;

- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y,
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de Juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

En ese orden de ideas y con fundamento en el último Artículo citado la Corte Suprema de Justicia emitió el Acuerdo número 5-2008 por medio del cual creó los Juzgados Noveno, Décimo, Undécimo, Duodécimo, Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, como consecuencia del aumento considerable de los procesos sometidos a conocimiento de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que funcionan en el Municipio y Departamento de Guatemala, con el objeto de agilizar el trámite de los asuntos que se ventilan y la justicia laboral, en aras de una administración de justicia, pronta y cumplida. Dichos Juzgados conocen de los juicios laborales individuales, colectivos y de faltas, de conformidad con los Artículos 292, 377, 378 y 419 del Código de Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia se integra con trece magistrados, incluyendo a su Presidente, y se organiza en las cámaras Penal, Civil, Amparo y Antejuicio. El Presidente del Organismo Judicial lo es también de la Corte Suprema de Justicia y su autoridad, se extiende a los tribunales de toda la República. En caso de falta temporal del Presidente del Organismo Judicial o cuando conforme a la ley no pueda actuar o conocer, en determinados casos, lo sustituirán los demás magistrados de la Corte



Suprema de Justicia en el orden de su designación de conformidad con el Artículo 214 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia son electos por el Congreso de la República para un período de cinco años, de una nómina de veintiséis candidatos propuestos por una comisión de postulación.

La Comisión de Postulación está integrada por un representante de los rectores de las universidades del país, que la preside, los decanos de las facultades de Derecho o Ciencias Jurídicas y Sociales de cada universidad del país, un número equivalente de representantes electos por la Asamblea General del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y por igual número de representantes electos por los magistrados titulares de la Corte de Apelaciones y demás tribunales a que se refiere el artículo 217 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La elección de candidatos para Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, requiere del voto favorable de por lo menos las dos terceras partes de los miembros de la comisión. Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia elegirán, entre sus miembros, con el voto favorable de las dos terceras partes, al presidente de la misma, el que durará en sus funciones un año y no podrá ser reelecto durante ese período de la Corte.



#### **4.1.2. Corte de apelaciones de trabajo y previsión social**

Las Salas de las Cortes 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 proceda la apelación o la consulta de conformidad con los Artículos 285, 303, 368 al 373 y 404 del Código de Trabajo.

En Guatemala, la Corte de Apelaciones, es también conocida como Tribunales o Cortes de Apelaciones, y se define como un conjunto determinado de los tribunales colegiados de segunda instancia pertenecientes al Organismo Judicial, cuya jurisdicción se extiende a todo el país, para el ejercicio de sus facultades judiciales dentro de los procesos establecidos por la Constitución Política de la República y demás leyes que los facultan para dicha función, como lo hace la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala por lo que el Artículo 86 establece: "La Corte de Apelaciones se integra con el número de salas que determine la Corte Suprema de Justicia, la cual fijará también la sede, materias de que conocerán y competencia territorial de cada una de las salas".

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, porque se conforman por tres Magistrados electos por el Congreso de la República.

Asimismo la Salas de la Corte de Apelaciones se componen de tres magistrados propietarios, y dos suplentes para los casos que sean necesario, y será presidida por el Magistrados de cada sala cuando así lo exijan las circunstancias, en el Departamento de Guatemala actualmente existen 3 Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 300 del Código de Trabajo establece: "La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social". El mismo cuerpo legal establece que la Salas estarán integradas por tres Magistrados Propietarios y tres Suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el Tribunal el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un Secretario que debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

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

a) 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.



- b) Conocer en apelación los laudos dictados por los tribunales de arbitraje.
- c) Para conocer en consulta los autos que declaren la legalidad de un movimiento de huelga.
- d) Conocer en única instancia los procesos entablados por los trabajadores del Estado a fin de obtener el pago de sus prestaciones por despido injustificado.
- e) Para determinar el Juez que continuará conociendo de un proceso en caso de excusa, impedimento o recusación del Juez que conoce originalmente del juicio.

La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

Asimismo las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tienen la obligación de cuidar que los jueces de primera instancia cumplan con los plazos legales que rigen los procesos, así como lo establece el Artículo 88 de la Ley del Organismo Judicial, corresponde al Magistrado Presidente de la Sala, escuchar las quejas de las partes con relación al atraso de los proceso debe corregir en el acto cualquier anomalía, asegurándose de disciplinar al personal que resulte responsable de los retrasos.

Es importante resaltar que el presente estudio tiene por objeto analizar la creación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas es por ello que en este apartado se entra analizar el Acuerdo 32-2012 emitido por la Corte Suprema de Justicia de fecha 13 de julio de 2012, mediante el cual la Corte Suprema

de Justicia decide ampliar la competencia de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el sentido que, a partir de la vigencia de ese Acuerdo, dicha sala adicionalmente de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social designados, también conocerá de los asuntos que correspondan a los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, creadas mediante el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, número 31-2011.

Lo anterior se hizo necesario para que las resoluciones susceptibles de ser recurridas de apelación, tengan tribunal de alzada para conocer de dichos recursos, tal es el caso del recurso de nulidad en el supuesto que el Juzgado Primero o Segundo de Trabajo Para la Admisión de Demandas conozcan de tal recurso, y este sea declarado sin lugar, la parte afectada puede impugnar dicha resolución mediante el recurso de Apelación regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo el cual establece: "...Contra la resolución que resuelva 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 de las partes..." y es así como mediante el Acuerdo 32-2012, se le otorga esa facultad a la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, siendo esta a partir de la entrada en vigencia del Acuerdo la Sala jurisdiccional designada para conocer de los asuntos de los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas.

#### **4.1.3. Juzgados para la admisión de demandas de trabajo y previsión social**

El presente trabajo de tesis tiene como tema focal la creación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, creados mediante el Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia que modifica la denominación y competencia de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, en ese sentido, a partir del 29 de septiembre del año 2011, dichos Juzgados se denominan Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de demandas a los cuales se les asignan funciones específicas para cumplir con su creación.

Como atribuciones el Acuerdo 31-2011, emitido por la Corte Suprema de Justicia, le asigno al Juzgado Primero y Segundo para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, conocer de todas las demandas laborales que se promuevan única y exclusivamente en el Departamento de Guatemala, y todos los demás asuntos contenidos en el Artículo 292 del Código de Trabajo, los cuales consisten en:

Artículo 292 del Código de Trabajo

“ a) 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 del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;



b) 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;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;

d) 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;

e) Este inciso, fue derogado, por el Decreto 18-2001.

f) 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;

g) De todos los demás asuntos que determina la ley”.

En ese sentido la competencia asignada mediante el Acuerdo 31-2011 de estos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas se circunscribe a las siguientes funciones y atribuciones:

Recepción de demandas orales o escritas dentro del Municipio y Departamento de Guatemala, con el objeto de verificar que las mismas cumplan con los requisitos establecidos en los Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo; en caso la demanda no reúna los requisitos indicados, de conformidad con el Artículo 334 del mismo Código, el Juez de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, mediante decreto tiene la facultad de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizando en forma conveniente para ser admitida a trámite la demanda y con fundamento en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial fija el plazo de tres días al actor para que cumplimente los requisitos omitidos; sin embargo por ser el derecho del trabajo por naturaleza jurídica público, no puede el Juez relacionado dictar apercibimientos o conminatorias que tiendan a rechazar demandas o pretensiones ejercidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, por lo que la fijación de plazo únicamente está orientada a la agilización de la tramitología del proceso, por lo que cumplir con los previos ordenados fuera de plazo no puede ser invocado por el Juez para rechazar una demanda pues ello contraviene la tutelaría en cuanto a la protección jurídica preferente que el derecho del trabajo impone a favor del trabajador.

Como ya se indicó los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas poseen la capacidad de recibir las demandas en forma verbal o escrita las que deben de llenar los requisitos establecidos en los Artículos 332, 333, 334 del Código de Trabajo, corresponde a ellos calificar los requisitos que debe satisfacer la demanda laboral los cuales consisten en:

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibir notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funde la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercitan una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Una vez que las demandadas cumplen con los requisitos de ley el Juez de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas debe emitir la resolución mediante la cual admite para su trámite la demanda pronunciándose en relación a las peticiones de trámite de la demanda, es decir la formación del expediente respectivo, tomar nota del auxilio profesional, el lugar para notificar a las partes, el ofrecimiento de los medios de

prueba, y en todo caso debe señalar audiencia para la comparecencia de las partes a juicio oral bajo los apercibimientos y conminatorias de ley. El Acuerdo de creación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, emitido por la Corte Suprema de Justicia, asigna al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral creado mediante el Acuerdo 1-2009 de la Corte Suprema de Justicia, la distribución equitativa de las demandas y primeras solicitudes, sin embargo, el Juez de los Juzgados para la Admisión de demandas de Trabajo y Previsión Social, al admitir para su trámite aquellas, debe designar al Juez de Trabajo y Previsión Social que tendrá a su cargo el trámite de todo el proceso que se trate, por lo que debe de existir coordinación para la administración de un sistema que permita la gestión de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de verificar una agenda única de audiencias.

Si la demanda no cumple con los requisitos legales preestablecidos, los Jueces de estos Juzgados, tienen la potestad de fijar los previos que estimen pertinentes ajustados a derecho, en los decretos que emitan, por lo que pueden ordenar mandar a notificar a los interesados, para que ellos subsanen los previos, fijando para el efecto el plazo de tres días, utilizando como fundamento el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89 del Congreso de la República el cual establece: "El Juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente". Por su parte el Código de Trabajo al no fijar plazo en el cual deban de subsanarse las deficiencias contenidas en la demanda, circunstancia que hace necesario aplicar supletoriamente la Ley del Organismo Judicial al prescribirlo así el Código de Trabajo con fundamento en el



Artículo 287 el cual establece: “En cuanto no contraríen los principios y textos de este Título, de la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se debe de aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial” por lo que en este caso si encuentra el supuesto jurídico para la aplicación supletoria de esa ley.

En el caso de conflictos colectivos de carácter económico social, el Juez para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, conocerá a prevención y únicamente está facultado para comprobar que se incluya en duplicado el pliego de peticiones y la observancia de lo establecido en los Artículos 378 es decir una vez los delegados o los representantes sindicales presentan el pliego de peticiones al Juez, quien resolverá, ordenando notificarlo al patrono y a los trabajadores emplazando a más tardar al día siguiente, y 381 del Código de Trabajo para el sólo efecto de dictar la resolución mediante la cual se tiene por planteado el conflicto para que patronos y trabajados no puedan tomar la menor represaría unos contra otros, ni impedirles el ejercicio de sus derechos así como la prevención de que la infracción al Artículo 379 al Código de Trabajo consistente en sancionarlo con multa de 10 a 50 salarios mínimos mensuales, debiéndose además reparar el daño y cuando corresponda el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como el incremento en un cincuenta por ciento de la multa impuesta, si la conducta perdura por más de siete días; así también que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el Juez que conocerá en definitiva del conflicto y que si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber obtenido la autorización relacionada, se aplicarán las



sanciones del Artículo 379 del Código y ordenará la inmediata reinstalación del o los trabajadores afectados.

Cuando las primeras solicitudes se refieran a otros asuntos distintos, tales como juicios de faltas promovidos por la Inspección General de Trabajo; juicios ejecutivos de apremio, comunes y especiales, ya sean para el cobro de toda clase de prestaciones laborales reconocidas en títulos ejecutivos que establecen los Artículos 294 y 327 del Código Procesal Civil y Mercantil; diligencias de reinstalación de conformidad con el último párrafo del Artículo 380 del Código de Trabajo en caso de represalia en contra de los trabajadores formadores de un sindicato como consecuencia de la inamovilidad sindical que regula el Artículo 209 del mismo Código. Los Jueces de los Juzgados para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, deben verificar el cumplimiento de requisitos y en caso de omisión ordenar la subsanación correspondiente, así como la designación del Juzgado de trámite que conocerá en definitiva.

Como se puede apreciar en el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia al modificar la competencia de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, no se les atribuyó la competencia para la resolución de recursos que no pongan fin al asunto, por lo que este vacío legal debe ser llenado de acuerdo a la integración de la ley, siempre y cuando se cumpla la finalidad de impartir justicia laboral pronta y cumplida y observando el principio jurídico del debido proceso. En ese orden de ideas el Juez de los Juzgados para la Admisión de Demandas de Trabajo y



Previsión Social es competente para resolver los recursos de revocatoria y de nulidad por infracción a la ley y/o al procedimiento siempre y cuando sean interpuestos en contra de decretos que ordenen el cumplimiento de requisitos y que no se haya emitido la resolución que admite para su trámite las demandas y primeras solicitudes que se planten ante la justicia laboral, es decir que una vez admitidas para su trámite aquellas el acuerdo de su modificación de funciones no les asigna competencia para revocar o enmendar las resoluciones que previamente hubiesen sido dictadas en el ámbito de su función, situación esta que contraria el propio texto del Artículo 365 del Código de Trabajo, toda vez que tanto el recurso de revocatoria, como el recurso de nulidad debe interponerse ante el Juez que dictó la resolución o que infringió el procedimiento, pero al haber designado ya al Juzgado de Trabajo y Previsión Social, que conocerá y resolverá en definitiva delega, la función jurisdiccional para que sea otro Juez el que resuelva el recurso intentado, situación que prohíbe de manera expresa el Artículo 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Artículo 308 del Código de Trabajo, al delegar en un Juez que no dictó la resolución para que resuelva un recurso interpuesto en contra de aquella. Esto se robustece con el precepto legal que establece el Artículo 598 del Código Procesal Civil y Mercantil al indicar que los decretos que se dicten para la tramitación del proceso son revocables de oficio por el Juez que los dictó y que la parte que se considere afectada también puede pedirle la revocatoria de los decretos, por ello pedida la revocatoria en tiempo en contra de la resolución que admite para su trámite la demanda, dictada por el Juez del Juzgado para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, necesariamente debe ser revisada por aquel, ya que fue quien la dictó, pero al haber admitido la demanda,

designó a otro órgano jurisdiccional, por lo tanto ya no tiene facultad legal para pronunciarse en relación al asunto, lo que conlleva necesariamente que delega en el Juez designado la obligación de resolver el recurso interpuesto y con ello se vulnera el principio jurídico del debido proceso, por lo que deberá emitirse la reforma al Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, a efecto de establecer la competencia del Juez del Juzgado para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, para que tenga la facultad de resolver los recursos interpuestos en contra de la resolución que admite para su trámite la demanda y en tanto aquella no quede firme el Juez que hubiese sido designado no es competente para continuar con el trámite del proceso y evitar la delegación de la función jurisdiccional.

Aunque el Acuerdo 31-2011, emanado por la Corte Suprema de Justicia no coloca en la estructura organizacional en materia laboral, tampoco le otorga un grado jerárquico a los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demanda, de forma expresa ni de forma tacita, se infiere porque la Corte Suprema de Justicia mediante el Acuerdo número 32-2012 de fecha 13 de julio de 2012, que amplía la competencia de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, será esta Sala la que conocerá en alzada los Juzgados de Admisión de Demandas, por lo que se puede catalogar que los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, son de primera instancia.

Los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, del Departamento de Guatemala, si cumplen con la finalidad con la



que fueron creados, aceleran el proceso, dictando las resoluciones de tramite o de previos y señalando las audiencias en el menor tiempo posible, sin embargo derivado de las atribuciones que se le han asignado han surgido inconvenientes los cuales han tenido que ser resueltos atendiendo los principios del derecho del trabajo y aplicando supletoriamente las leyes, siempre y cuando no contraríen el derecho del trabajo.

En el supuesto que se trate de una demanda ordinaria laboral y está si cumple con todos los requisitos legales, será admitida para su trámite por medio de la primera resolución mismas que dictara el Juzgado Primero o Segundo para la Admisión de Demandas, que sea designado acorde al Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral, en esta primera resolución se señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, se les indicara que Juzgado conocerá en definitiva de la controversia, también se les previene a las partes que deberán comparecer con sus respectivos medios de prueba.

Una vez dictada la primera resolución, el Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral le corresponde notificar la resolución dictada y trasladar al Juzgado designado para que conozca en definitiva del trámite del proceso, previa notificación a las partes, en relación a las medidas precautorias solicitadas estas se resolverán cuando sea procedente.

*En cuanto a los procedimientos que no tengan vía que se ejercite no sea necesaria la convocatoria a audiencia, el Juzgado de Admisibilidad dictará inmediatamente la*



resolución de trámite que corresponda, ordenando al Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral su notificación y designación del órgano jurisdiccional competente para conocer el asunto.

La crítica que genera la creación de los Juzgados de Admisión de Demandas es que de alguna manera se crea confusión ante que órgano se debe de plantear algunas de las inconformidades suscitadas por las primeras resoluciones, toda vez que los expedientes una vez notificados a las partes de las primeras resoluciones, son llevados a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, designados por el Centro de Servicios Auxiliares, para que conozcan en definitiva de los procesos resolviendo los Juzgados de Admisión de Demandas que el expediente ya no lo tienen a su cargo y que el Juez que designo el Centro de Servicios Auxiliares Laboral, es el encargado de resolver el recurso interpuesto.

Sin embargo se han suscitado inconformidades ante la emisión de las primeras resoluciones dictadas tanto por el Juzgado Primero y Segundo de Admisión de Demandas, por lo que se hace necesario utilizar los medios que establece la ley con el objeto que de que si desea se puedan impugnar las resoluciones judiciales a través de los mecanismos de defensa establecidos.

El recurso puede definirse: “como la pretensión de reforma de una resolución judicial, dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Larrave, Mario López. **Introducción del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 153.

Lo que se persigue con la interposición de los recursos es la reparación de una injusticia perpetrada en la resolución que se impugna, o bien también puede perseguir la enmienda de ciertas anomalías procesales, por lo que la parte que se considere perjudicada por una resolución puede impugnar, es por ello que atendiendo a la seguridad y certeza jurídica que la legislación aplicable, ha reducido el número de resoluciones recurribles y el número y clase de los medios de impugnación.

La clasificaciones de los recursos ordinarios y extraordinarios, de efecto traslativo y suspensivo en realidad carecen de mayor importancia en la disciplina del Derecho del Trabajo, bastando con aseverar que sólo algunos tienen el verdadero carácter de recursos como el de apelación, otros más bien son remedios como los de nulidad y el de revocatoria.

En ese sentido la ley procesal laboral guatemalteca admite los siguientes recursos de los cuales solo algunos pueden ser interpuestos ante los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de demandas: tal es el caso de la apelación, nulidad, revocatorio.

- a) De apelación
- b) De nulidad
- c) de revocatoria
- d) De reposición
- e) De Aclaración
- f) De ampliación
- g) De responsabilidad

“El recurso de Apelación, o alzada – define el profesor Couture – es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del Juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocatoria por el Juez superior”.<sup>15</sup>

Cabe mencionar que el Artículo 365 regula los recursos de revocatoria y nulidad, en el caso que el recurso de nulidad desea desfavorable este podrá ser apelado el Artículo 365 regula que: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatorio. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja a la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro del tercer 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 la 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 parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez...Contra la

---

<sup>15</sup> Ibid. Pág. 155.

resolución que resuelva 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 de las partes”.

El artículo anteriormente citado merece un análisis especial toda vez que, regula los recursos de Revocatoria y Nulidad, respectivamente mismos que serán interpuestos ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución, tal es el caso que los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas son los encargados de emitir la resolución de trámite es por ello que corresponde a estos órganos resolver cualquiera de los recursos de revocatoria y nulidad opuestos, anudo a lo anterior, sucede que una vez notificadas las partes el expediente es trasladado al Juzgado que conocerá en definitiva, sin embargo si se interponen los recurso anteriormente descritos, los expedientes y a se encuentran en el Juzgado que conocerá en definitiva por lo que ellos resuelven que ya no tiene el expediente y que corresponde al Juez designado y que conocerán en definitiva, y que corresponde aquellos resolver los recursos de revocatoria y nulidad interpuestos, aunque estos no hayan sido los órganos que emitieron las resoluciones.

En el caso que los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas, decidan conocer de los recurso interpuestos, estos conocerán y si la resolución resulta ser desfavorable en el caso de la nulidad la resolución puede ser apelada, por lo que la Corte Suprema de Justicia se vio en la necesidad de que en caso de apelación de

nulidades conocerá la Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social ello con fundamento en el Acuerdo 32-2011, emitido por la Corte Suprema de Justicia de fecha 4 de julio de 2012, mediante el cual amplía la competencia de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en el sentido que a partir de la vigencia del Acuerdo, también conocerá de los asuntos que correspondan a los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social. Previendo así el órgano idóneo que conocerá de apelaciones.

#### **4.1.4. Juzgados de trabajo y previsión social**

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social: de conformidad con el Código de Trabajo, son órganos encargados de juzgar y hacer que se ejecute lo resuelto en conflictos individuales, pluri-individuales, colectivos jurídicos, en materia laboral, es decir llevar a cabo la función jurisdiccional, es un órgano unipersonal (formado por un solo Juez), en estos órganos las decisiones judiciales, las toma el Juez titular del mismo, quien, se está acompañado del personal auxiliar, formado por un Secretario, Oficiales, y Notificador, de conformidad con el Artículo 289 del Código de Trabajo: "Los Juzgados 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, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Primer Instancia gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, están constituidos, además, con un Secretario que debe ser de preferencia, Abogado de los

Tribunales de la República o estudiante de Derecho, y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.

De conformidad con el Artículo 289 del Código de Trabajo, el elemento fundamental de la judicatura de trabajo y previsión social es precisamente ser especializado en asuntos de trabajo, la estructura de los tribunales de trabajo y previsión social, consta de Juez, Secretario, Oficiales y Notificadores. No obstante, aunque no se encuentre regulado actualmente, la estructura de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social adopta también la figura del comisario a quienes dentro de funciones se les asigna la recepción de los memoriales dirigidos a la Judicatura entre otras, sin embargo con la creación del Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral mediante el Acuerdo 1-2009 de la Corte Suprema de Justicia, los comisarios siguen cumpliendo con algunas de sus atribuciones, cabe resaltar que ya no se encuentran en la judicatura designada, a cambio desempeñan sus funciones en el Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral, el cual tiene por objeto maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social, organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo deje de ser un obstáculo para una pronta administración de justicia.

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en Guatemala conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo y en algunos casos específicos en razón de la cuantía, conocen en única instancia. Los asuntos que conocen son los originados por reclamos de orden laboral en relación con derechos y obligaciones

establecidos en las leyes de trabajo y previsión social.

Para el conocimiento de asuntos de carácter económico social, como sería el caso de reivindicaciones de tipo social, mejoras laborales a través de planteamientos de huelgas o resistencias patronales mediante paros, los tribunales competentes son los de conciliación y de arbitraje, que no son tribunales permanentes sino que se integran cuando el conflicto ha surgido, con representantes del sector patronal y del sector obrero, bajo la presidencia del Juez de Trabajo y Previsión Social que corresponda.

De manera que, los Jueces de Trabajo y Previsión Social son nombrados en la misma forma que los otros Jueces de Primera Instancia del orden común por la Corte Suprema de Justicia y deben llenar los mismos requisitos para ser nombrados.

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en el Artículo 292 del Código de Trabajo, conocerán en sus respectivas jurisdicciones de:

“a) 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 del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con el;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan.

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la ampliación 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;

f) De todas las cuestiones de Trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para establecer la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos.

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

La norma legal anteriormente citada, establece los parámetros en los cuales conoce un Juez de Trabajo y Previsión Social, Asimismo estos Jueces conocen de los conflictos colectivos de Trabajo de la siguiente forma:

a) Individuales: Cuando la disputa afecta únicamente a una relación de trabajo y el objeto de la controversia es producto de la discusión sobre la aplicación de una ley laboral.

b) Colectivos: Cuando se afectan a varias relaciones de trabajo y la controversia es producto de la discusión de un interés colectivo eso quiere decir que el interés es común a todos los trabajadores.

c) Jurídico: Cuando la controversia ente las partes es producto de la discusión sobre la aplicación de una ley laboral.

d) Económico-Social: Cuando la controversia entre las partes es producto del interés de modificar el sistema legal laboral a través de la creación supresión o modificación de las normas vigentes.

Por lo anteriormente descrito los Juzgados de Primera Instancia conocen de todos los actos designados por la ley

El sistema de justicia laboral a desplegó una serie de mejoras en los Juzgado de de Trabajo y Previsión Social, desde su implementación, las mejoras van desde la presencia de los Jueces en todas audiencias que se señalen para diligenciar las distintas etapas procesales, lo que permite al Juzgador transparentar el procedimiento y adicionalmente tener un mayor control y conocimiento de los juicios que se tramitan ante su judicatura, por lo que al resolver se tiene mejor percepción de cada caso que se tramita ante su judicatura, con la implementación de las video audiencias se desarrolla plenamente la oralidad, ya que el oficial de tramite únicamente suscribe una acta sucinta que contiene un breve resumen de la audiencia celebrada misma que es

firmada por cada una de las partes que intervinieron, lo que provoca de manera directa la celeridad procesal, asimismo se les proporciona a las partes un DVD, de toda la diligencia para que de ser necesario evacue la audiencia que les fueren conferidas.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen en primera instancia todo lo concerniente a dicha materia, es decir son juzgados de Primera Instancia en ese ramo. Estos juzgados tienen jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) concentración de trabajadores;
- b) industrialización del trabajo;
- c) número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

#### **4.1.5. Juzgados de paz**

Los juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no excede de tres mil (Q. 3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer estos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos

que establece el Código de Trabajo

La competencia de los Juzgados de Paz, Aunque en el Artículo 284 del Código de Trabajo no se encuentran expresamente regulados los Juzgados de Paz, esta resulta ser una excepción, esta obedece a que se persigue ampliar la cobertura de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y lograr un mayor acceso a la justicia laboral. Es por ello que mediante la reforma al Artículo 291 del Código de Trabajo, se amplió la cobertura que originalmente tenían los Juzgados de Paz de forma que ahora pueden conocer sobre las reclamaciones que cumplan dos condiciones establecidas en el Artículo 291 del Código de Trabajo, el cual queda así: “Los Jueces de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda a tres mil (3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social”...

Mediante el Artículo anteriormente citado se amplió la competencia de los juzgados de paz, las condiciones para que conozcan los Juzgados de Paz son las siguientes:

- a) Que la cuantía no sea mayor a tres mil quetzales y
- b) Que no exista en la localidad en la que se encuentra el Juzgado de Paz un Juzgado Privativo de Trabajo y Previsión Social.

Es claro que el Juez de Paz no tendrá competencia para conocer una reclamación laboral si en la localidad si existe un Juzgado Privativo de Trabajo y Previsión Social, aunque la cuantía del conflicto laboral sea menor a tres mil quetzales.

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 conflictos individuales que surgen con ocasión del trabajo, supera la cuantía impuesta a estos juzgados como para el conocimiento de estos conflictos.

#### **4.2. Naturaleza jurídica de la competencia en materia procesal individual de trabajo**

Siendo la competencia una actividad eminentemente procesal por medio de la cual el Juez de Trabajo y Previsión Social se avoca el conocimiento de un asunto que ha sido sometido a su jurisdicción su naturaleza es precisamente ésta, se traduce en la facultad de conocer y resolver el trámite de un conflicto de intereses que ha sido sometido a la jurisdicción privativa del trabajo.

##### **4.2.1. Características de la competencia procesal individual del trabajo**

Las características de la competencia en materia procesal individual de trabajo son las siguientes:

a) Improrrogabilidad:

Esta característica se refiere a que la competencia no puede prorrogarse a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción.

Es decir que derivado de esto, ningún Juez de Trabajo y Previsión Social, puede trasladar el conocimiento de un asunto que por ley le corresponde conocer a otro Juez que aunque conozca del mismo ramo ejerza competencia en un territorio distinto al del primero. No obstante, como ya se indicó la competencia como único caso de excepción a esta característica es el pacto de sumisión en materia laboral, el cual requiere para su validez: a) Que se haya convenido por ambas partes de la relación de trabajo, en cuyo caso debe constar en una cláusula del contrato individual de trabajo, el pacto de prorrogación convenida por ambas partes; b) La estipulación a través de la cual se establece el pacto de sumisión debe favorecer en forma notoria al trabajador, es decir que al presentar la reclamación ante otro Juez que ejerza la competencia en territorio distinto al prorrogado, debe ser beneficio para el trabajador.

**b) Indelegabilidad:**

Esta característica se refiere a que la competencia no puede delegarse en la persona de otro Juez, que aunque posea competencia, la misma se ejerza en distinto ramo. Este sería el caso del Juez de Trabajo y Previsión Social delegado a un Juez del ramo Civil, para que ejerza competencia en el conocimiento de un negocio cuyo sometimiento sea obligado al conocimiento del Juez de Trabajo.

**c) Exclusividad:**

Esta característica se refiere a la facultad de conocer resolver en el ámbito de derecho procesal del trabajo es en exclusiva una atribución que corresponde a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, derivado de la distribución que de la competencia haga la

Corte Suprema de Justicia.

### **4.3. Tribunales de conciliación**

En Guatemala, constituyen un importante órgano, creado por el Estado, con el objetivo de fomentar la negociación colectiva, entre los trabajadores y empleadores, la finalidad de estos tribunales es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos de capital del trabajo.

Los tribunales de conciliación, son tribunales de naturaleza sui generis toda vez que, a pesar de estar constituidos con la jerarquía de un tribunal de trabajo y previsión social, no emiten resoluciones sino recomendaciones que no son de carácter vinculante para las partes.

Es necesario acotar que el tribunal colegiado, no función como tal sino para emitir las recomendaciones, todo lo relativo a derecho como lo sería la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga o paro lo resuelve el Juez titular del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, es decir, lo relativo a derecho lo resuelve unipersonalmente el Juez titular del tribunal en tanto que los vocales se limitan a participar en la emisión de recomendaciones que importan aspectos reivindicativos de carácter económico o social contenidos en el pliego de peticiones, de un conflicto colectivo.

Los tribunales de conciliación se integran de la siguiente manera:

- a) Un Juez de Trabajo y Previsión social, que lo preside
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores
- c) Un titular y tres suplentes de los empleadores.

Los cargos son públicos y obligatorios

El Artículo 295 del Código de Trabajo establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos, son puestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia, quien los nombra por un periodo de un año.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. Los representantes a que se refiere el artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos, sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El Secretario del Juzgado cuyo Juez preside el Tribunal, lo es a la vez también permanente.

Los Tribunales de conciliación y Arbitraje, tiene carácter permanente y funcionarán en cada juzgado, que sea designado por la Corte Suprema de Justicia, es importante

señalar que este órgano conocerá en primera instancia.

Los Tribunales de conciliación son competentes exclusivamente para conocer la etapa de conciliación de los conflictos de carácter económico social.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo conocida como OIT mediante el Convenio 154, el cual se encuentra debidamente ratificado por Guatemala, hace incapié en la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad; asimismo fomenta el establecimiento de reglas de procedimientos convenidos entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en síntesis tienen como fin primordial mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, y se encuentran organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Estos tribunales en materia de arbitraje conocen los casos en primera instancia.

#### **4.3.1. Tribunales de arbitraje**

El Arbitraje se puede definir como una función jurídica heteroimpositiva, es decir, como la solución aún litigio llevada a cabo por un tercero imparcial, un juez privado o varios,

generalmente designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva, tiene un procedimiento menos severo que del proceso judicial. La resolución mediante la cual se manifieste el arreglo, se le denomina "Laudo" y su eficiencia responde a la voluntad de las partes, o en su caso la intervención oficial judicial, según las diversas variantes que de esta función existen. Por esto, el arbitraje que constituye una función jurídica o jurisdiccional, una acción o poder, que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo.

Para algunos autores el Arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendándose a derecho o justicia.

El Arbitraje en Guatemala es una institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal, los tribunales de arbitraje están conformados por particulares, lo que se hace posible gracias al carácter pluripersonal y a que la ley no exige que los jueces que lo integren deban ser Abogados y es más la legislación excluye la posibilidad de que a parte del Juez los otros integrantes del tribunal puedan ser Abogados.

Según lo regulado en el Artículo 294 del Código de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se encuentran constituidos de manera permanente en todos aquellos juzgados que conozcan en materia de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 293 del mismo cuerpo legal, recogiendo los principios enunciados en los Artículos 103 y 106 de la Constitución, le establece a estos tribunales como finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción armonizando los intereses del capital y del trabajo haciendo efectiva la garantía de coercibilidad del derecho a la negociación colectiva.

Los Tribunales de Arbitraje, a diferencia de los tribunales de conciliación emiten resoluciones denominadas "Laudos Arbitrales" cuyos efectos son vinculantes para las partes de un conflicto colectivo de carácter económico social.

El Artículo 293 del Código de Trabajo nos indica que los tribunales de arbitraje se integran de la siguiente manera:

- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores,
- c) Un titular y tres suplentes de los empleadores.

El Artículo 295 del Código de Trabajo establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos, son propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia, quien los nombra por un periodo de un año. Los suplentes serán llamados en el orden de su elección en caso de ausencia o impedimento de los titulares.

El tribunal de arbitraje, es básicamente, el mismo de conciliación sin embargo, es

motivo de excusa que los delegados hayan conocido del mismo proceso en la etapa de conciliación, sin embargo, esta excusa puede ser rechazada por los delegados de las partes en conflicto.

A los vocales laboral y patronal, les corresponde establecer los puntos de hecho y la declaratoria de derecho emitida sobre la base de dichos hechos le corresponde al Juez o de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo al no existir acuerdo entre ambos vocales, esto será hecho por el Juez de Trabajo y Previsión Social.

A diferencia de los Tribunales de Conciliación, los tribunales de arbitraje se encuentran facultados para recibir y diligenciar prueba.

De igual manera los tribunales de conciliación, los tribunales de arbitraje observan características sui generis entre ellas se enumeran las siguientes:

a) Están facultados para resolver en conciencia lo relativo a reivindicaciones económicas sociales sujetas a la voluntad de las partes, es decir las que no sean consecuencia de la aplicación de la ley, contrato de trabajo u otro instrumento de efectos vinculantes.

b) Que están facultados para resolver extrapetitamente, es decir, concediendo cosas distintas a las solicitadas; dicho de otra forma, no se encuentran sujetos al principio de congruencia entre lo pedido y lo concedido.

c) Se encuentra legitimado para promover diligencias de prueba aunque estas no

hayan sido ofrecidas por las partes.

d) Existe la obligación de remitir certificación del fallo a la Inspección General de Trabajo.

El laudo o sentencia emitido por un Tribunal de Arbitraje, tiene efectos vinculantes para las partes y el valor de una sentencia de primera instancia y, en tal sentido, la misma es apelable.

La competencia de los Tribunales de Arbitraje se restringen a conocer la etapa de arbitraje de los Conflictos Colectivos de Trabajo y Previsión Social, sea en caso de arbitraje potestativo o voluntario, en los casos que señala el numeral 1) del Artículo 397 del Código de Trabajo o; en el caso de arbitraje obligatorio, en los supuestos que señala el numeral 2) del Artículo 397 del Código de Trabajo.

El Arbitraje Laboral, se emite una sentencia colectiva y durante el procedimiento se realizan investigaciones y se producen pruebas, el arbitraje procede a) Potestativamente; b) Obligatoriamente

1) Potestativamente:

a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;

b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o el paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, trascurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 del Código de Trabajo, es decir; que los no podrán llegar la realización de una huelga los trabajadores de la empresa de transportes, mientras se encuentren de viaje o no lo hayan terminado;
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del Conflicto. La reanudación de labores se hará en la misma o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

En el caso de arbitraje potestativo; las partes deben someter ante el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además tres delegados por cada parte

con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en casos no llenaren este requisito, el Juez ordenará subsanar la omisión.

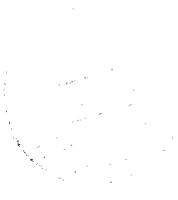
#### **4.4. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva**

Los Tribunales de Trabajo en materia procesal colectiva, se organizan en dos niveles jerárquicos; el primer nivel lo conforman los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia que son los encargados de conocer en primer grado el trámite de todos los asuntos de naturaleza colectiva; el segundo nivel de organización lo conforman las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las cuales conocen en segunda instancia de todo lo resuelto por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia, salvo el caso de excepción relacionado con los conflictos colectivos que promuevan los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial, en donde estas Salas de Trabajo y Previsión Social, conocen en primera instancia y la Corte Suprema de Justicia conoce en segunda instancia, esto de acuerdo al Artículo 6 del Decreto 71-86 del Congreso de la República.

Para los efectos del conocimiento en materia procesal colectiva y de acuerdo a lo establecido en las literales a) y b) del Artículo 292 del Código de Trabajo, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de Primera Instancia, deben albergar un tribunal de conciliación y un tribunal de arbitraje permanentemente integrados, pues de lo contrario no sería posible tramitar los conflictos colectivos de carácter económico social, que

ante ellos se promuevan. Para este efecto el Artículo 294 del Código de Trabajo, establece que los tribunales de conciliación y los tribunales de arbitraje tienen carácter de permanente y funcionaran en cada Juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral, por lo que se deduce que en cada Juzgado de Trabajo y Previsión social debe existir un tribunal de conciliación y uno de arbitraje, pues todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia fueron designados para conocer en ese ámbito por la Corte Suprema de Justicia, lo que significa que todos estos deben tener competencia para conocer en materia procesal colectiva de trabajo.

En materia de trabajo y previsión social, la jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado. Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete ejecutar lo juzgado, la jurisdicción privativa y la organización de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se encuentra plenamente reconocida por la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer el Artículo 103 "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", por lo que la norma a que se refiere el artículo anteriormente citado es, por excelencia, el Código de Trabajo, mismo que en su cuerpo normativo, desarrolla la estructura y competencia privativa de trabajo y previsión social. El término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en el ámbito de trabajo debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión



social, a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en el ámbito de trabajo.

En la rama del derecho procesal del trabajo, los tribunales de trabajo se organizan de menor jerarquía hasta mayor jerarquía, de la forma siguiente:

De conformidad con el Artículo 284 del Código de Trabajo, se establece la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, la cual queda así:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos del Código de Trabajo, se llamaran simplemente (Juzgados)
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para el efecto del Código se llamaran simplemente (Salas).

Los tribunales anteriormente descritos forman parte del Organismo Judicial, y solicitada su intervención deben actuar de oficio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha efectuado denuncias con respecto a la lentitud que el Organismo Judicial presenta en cuanto a los procesos laborales que allí son ventilados. En virtud de lo anterior, el Organismo Judicial programó la creación de más Juzgados de Trabajo, los cuales actualmente se encuentran funcionando y tienen sus instalaciones en la ciudad capital, a los se les implemento equipo de grabación y video que son parte de una donación de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, con lo cual se podrán reflejar datos más específicos

para las actas que en las audiencias se levanten y exista prueba de todas las diligencias que se realicen durante la audiencia.



## CONCLUSIONES

1. Los Jueces del Juzgado Primero y Segundo para la Admisión de Demandas de Trabajo y Previsión Social, se les asignó calificar la demanda y designar a otro órgano jurisdiccional que conocerá en definitiva de los asuntos, por lo que existe vulneración al principio jurídico del debido proceso y delegación de la función jurisdiccional, pues son dos órganos distintos que conocerán de un mismo asunto.
2. El Acuerdo 31-2011, de la Corte Suprema de Justicia que modificó la denominación de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, que crea los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de demandas posee vacíos legales. En virtud que no se les asignó claramente las funciones y atribuciones que desempeñan.
3. Los Juzgados de Admisión de Demandas, mediante las facultades otorgadas mediante el Acuerdo de su creación se les asignó notificar a las partes, y posteriormente trasladar el expediente al Juzgado que conocerá en definitiva.
4. Los Juzgados para la Admisión de Demandas, no se encuentran en la estructura organizacional en materia laboral, derivado del órgano que conocen en alzada se infiere que tienen categoría de primera instancia.

128



## RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo, y crear un apartado completo de las funciones específicas que se le asignan a los Juzgados de Admisión de Demandas derivado de la importancia de las funciones que se les han conferido.
2. Producto del Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, que crea los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas, corresponde ampliar el referido Acuerdo especificando las funciones de los Juzgados Primero y Segundo para la Admisión de Demandas con el afán de llenar los espacios legales sucintados con ocasión de su creación.
3. Que los Juzgados de Admisión de Demandas interinamente, fijen plazo para trasladar el expediente a la judicatura que continuará conociendo el expediente, para evitar contravenciones con las diligencias de las notificaciones.
4. Ubicar en la estructura organizacional en materia laboral, a los Juzgados de Admisión de Demandas, para no crear dudas entre los abogados litigantes y que tengan claro ante que órgano jurisdiccional deben plantear sus inconformidades.





**ANEXO**



## CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

### ACUERDO NÚMERO 31-2011

#### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga al Organismo Judicial la potestad exclusiva de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado; que de acuerdo a la Ley del Organismo Judicial es facultad de la Corte Suprema de Justicia asignar la competencia de los Tribunales de Justicia y que, conforme al Código de Trabajo, le corresponde la distribución de la misma en materia laboral, bajo los criterios de necesidad y funcionalidad.

#### CONSIDERANDO:

Que la Corte Suprema de Justicia tiene el firme compromiso de consolidar una administración de justicia laboral, que refleje los valores y principios plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en convenios internacionales de los que es parte el Estado de Guatemala.

#### CONSIDERANDO:

Que con el fin de velar porque la administración de justicia sea pronta y cumplida, en aras de brindar una eficaz solución al incremento de demandas en materia laboral, se hace necesaria la implementación de dos juzgados de la misma rama, con funciones específicas para agilizar la recepción y trámite de las primeras solicitudes sobre asuntos que se ventilen en la justicia laboral.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 283, 288, 289 y 292 del Código de Trabajo; 53, 54 incisos a), c), f) y ñ); y 57, 58, 62 y 77 de la Ley del Organismo Judicial, la Corte Suprema de Justicia integrada como corresponde,

ACUERDA

**MODIFICAR LA DENOMINACIÓN Y COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DÉCIMO QUINTO Y DÉCIMO SEXTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Artículo 1. Los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, a partir de la vigencia de este Acuerdo se denominarán Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas respectivamente, y funcionarán con el personal que actualmente tienen asignados, con excepción de los comisarios y notificadores quienes formarán parte del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral.

Artículo 2. Los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el artículo 292 del Código de Trabajo, las que serán distribuidas por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en forma aleatoria determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales, conforme se establece en este Acuerdo.

Artículo 3. Los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

a) La recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, dentro del departamento de Guatemala, debiendo observar los requisitos previstos en el artículo 332 del Código de Trabajo, así como lo establecido en los artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal. En caso se establezca que la demanda no contiene los requisitos legales deberá ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial.

b) Una vez admitida la demanda deberá emitir la resolución de trámite correspondiente, resolviendo lo relativo a las medidas precautorias solicitadas cuando sea procedente, debiendo en todo caso señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, conforme a la Agenda Única de Audiencias del Sistema de Gestión de Tribunales, resolución que deberá ser remitida al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, para las notificaciones correspondientes y asignación del órgano jurisdiccional competente para conocer el asunto.

c) Si la solicitud se refiere a Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social debe establecer que en la misma se incluya en duplicado el pliego de peticiones y la observancia de lo establecido en los artículos 378 y 381 del Código de Trabajo, para el sólo efecto de emitir la resolución que en derecho corresponda y la notificación

inmediata, así como la designación por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral del órgano jurisdiccional que debe conocer.

d) Cuando la solicitud se refiera a otros asuntos distintos a los establecidos en los incisos anteriores, se deberá verificar que la misma cumpla con los requisitos legales, debiendo en caso contrario, ordenar la subsanación que corresponda y la notificación respectiva.

e) Cuando dentro del procedimiento o vía que se ejercite no sea necesaria la convocatoria a audiencia, dictará inmediatamente la resolución de trámite que corresponda, ordenando al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral su notificación y la designación del órgano jurisdiccional competente para conocer del asunto.

f) Homologar los convenios celebrados y autorizados en los Centros de Mediación y Conciliación del Organismo Judicial.

Artículo 4. Los procesos que se encuentren en trámite en los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social a la fecha de vigencia del presente acuerdo, serán remitidos al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, para que en forma equitativa los distribuya dentro de los catorce juzgados de Trabajo y Previsión Social de la siguiente manera:



a) Los procesos registrados con número par se distribuirán a los Juzgados Segundo, Cuarto, Sexto, Octavo, Décimo, Duodécimo y Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social, todos del departamento de Guatemala.

b) Los procesos registrados con número impar se distribuirán a los Juzgados Primero, Tercero, Quinto, Séptimo, Noveno, Undécimo y Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social, todos del departamento de Guatemala.

Artículo 5. El presente Acuerdo entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial de la República de Guatemala.

Dado en el Palacio de Justicia de la Corte Suprema de Justicia, a los catorce días del mes de septiembre del año dos mil once.

## ACUERDO NÚMERO 32-2012

### CONSIDERANDO:

Que es facultad de la Corte Suprema de Justicia emitir las disposiciones que estime pertinentes, para hacer efectivo el funcionamiento de cada uno de los órganos jurisdiccionales creados, así como distribuir la competencia para la efectiva administración de justicia pronta y cumplida.

### POR TANTO:

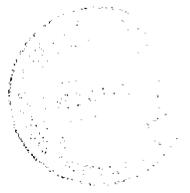
Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203, 204 y 205 de la Constitución. Política de la República de Guatemala; 316, 317, 318 y 319 del Código de Trabajo; 54 literales a) y f), 77, 94, 95 y 104 de la Ley del Organismo Judicial, la Corte Suprema de Justicia, integrada como corresponde,

### ACUERDA:

ARTICULO 1. Ampliar la competencia de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el sentido que, a partir de la vigencia del presente Acuerdo, también conocerá de los asuntos que corresponden a los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, creados mediante Acuerdo de esta Corte número treinta y uno guión dos mil once.

ARTICULO 2. El presente Acuerdo entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial de la República de Guatemala. Dado en el Palacio de Justicia, en la ciudad de Guatemala el cuatro de julio de dos mil doce.

COMUNIQUESE,



LICDA. THELMA ESPERANZA ALDANA HERNÁNDEZ  
PRESIDENTA DEL ORGANISMO JUDICIAL  
Y DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil, Tomo II Volumen 1º**. Guatemala: Centro Ed. Vile, 1995.
- CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. 8ª edi; Guatemala: 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Las relaciones colectivas de trabajo**. Guatemala: IUS-ediciones, 2010.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 3ª edi; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. 2ª edi; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2010.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **La defensa de la Constitución**. Guatemala: 2010
- GOLDBERG, Steven H. **Mi primer juicio oral**. Argentina: Ed. Heliasta, 1994.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix 2005.
- MARTÍNEZ DE NAVARRETE, Alonso. **Diccionario jurídico básico**, Argentina: Ed. Heliasta 2001.
- NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas 2006.
- ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Guatemala: Orellana, Alonso & Asociados, 2005.
- Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral un desafío para Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terra Editoriales, Sociedad Anónima.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta 1984.
- RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. Guatemala: Ed. Foto Publicaciones, 2010.

SAENZ JUAREZ, Luis Felipe. **Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala.** Guatemala: Ed. Serviprensa, C.A.

UNSTRAGUA. **Diagnóstico de la justicia laboral.** Guatemala: Federatie Nederlandse, Vakbeweging.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y sus Reformas año 1986.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, y sus Reformas año 1996.