

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



**RESOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD DEL ORDEN SOCIAL DE LA
JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA**

ROSA MARÍA VIVAR MONTENEGRO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**RESOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD DEL ORDEN SOCIAL DE LA
JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA MARÍA VIVAR MONTENEGRO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO 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 DE 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:

Presidente: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Lic. Saulo de León Estrada

Segunda Fase:

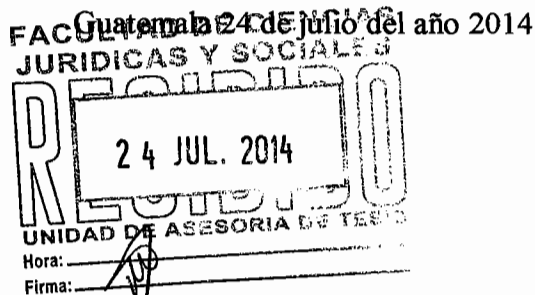
Presidente: Lic. Ricardo Antonio Alvarado Sandoval
Vocal: Licda. Angela Aida Solares Fernández
Secretaria: Licda. Benicia Contreras Calderón

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

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



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

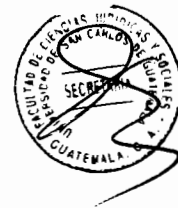


Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha diecisiete de julio del año dos mil catorce, asesoré la tesis de la bachiller Rosa María Vivar Montenegro, con carné estudiantil 8416257 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: “**LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**”, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente la resolución de conflictos de jurisdicción y sus incidencias en materia laboral.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer los conflictos de jurisdicción; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó las incidencias de los conflictos de jurisdicción en materia laboral.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde a la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas correctas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan los conflictos de jurisdicción de trabajo.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



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

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 24 de julio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ROSA MARÍA VIVAR MONTENEGRO, intitulado: "LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

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


DR. BONERGE AMILGAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.





CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 06 de agosto del año 2014

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



Distinguido Doctor:

Hago de su conocimiento que de conformidad con el oficio emitido de fecha veinticuatro de julio del año dos mil catorce se me nombró revisor de la bachiller Rosa María Vivar Montenegro de su tesis intitulada: "LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA". Para el efecto me permito señalar los siguientes aspectos:

- a) La tesis constituye una contribución científica y durante el desarrollo de la misma se utilizó apropiadamente información científica relacionada con el tema que investigó, a través de la recolección de datos doctrinarios y jurídicos recabados y después de dar lectura detenidamente a la misma puedo indicar que se adapta perfectamente a los lineamientos exigidos.
- b) Para desarrollar la tesis se utilizó la metodología acorde y las técnicas necesarias para fijar claramente los puntos teóricos esenciales, aptos, básicos y acordes a la realidad actual guatemalteca, para así señalar la importancia de estudiar jurídica y doctrinariamente el tema investigado, siendo los métodos empleados: histórico, descriptivo, analítico y sintético. Las técnicas documental y de fichas bibliográficas utilizadas, permitieron llevar un orden cronológico y coherente del trabajo relacionado.
- c) En cuanto a la redacción, vocabulario empleado, desarrollo de los capítulos, conclusiones y recomendaciones, es claro que determinan ampliamente la importancia de resolver los conflictos jurisdiccionales en materia laboral.
- d) El tema de la tesis es de bastante interés para profesionales, estudiantes y ciudadanía en general ya que abarca la realidad nacional dentro del marco jurídico, señalando a su vez la necesidad de cumplir con los objetivos generales, específicos y colaterales, así como también presenta la comprobación de la hipótesis formulada relativa a señalar los fundamentos jurídicos que informan la necesidad de resolver los conflictos de jurisdicción en el ámbito de trabajo.
- e) La bachiller estuvo de acuerdo en llevar a cabo las sugerencias indicadas, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: "RESOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL EN GUATEMALA".

CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Revisor de Tesis
Colegiado 3426



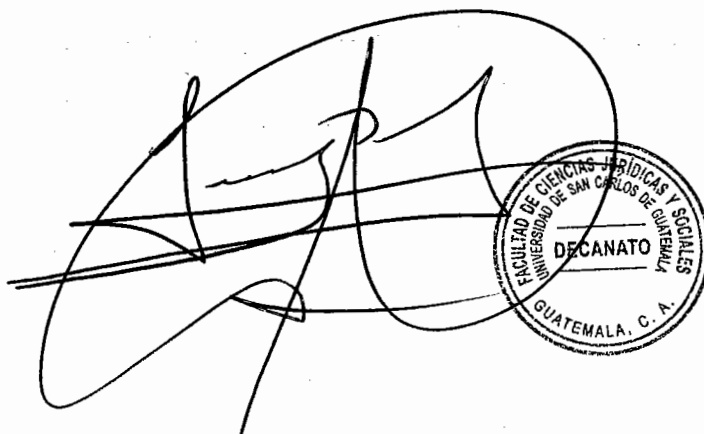
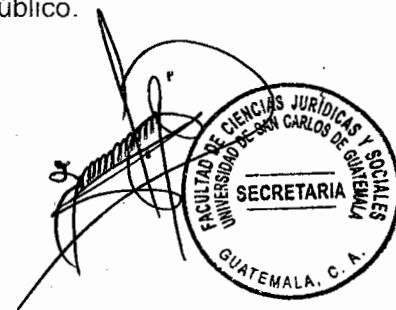
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de septiembre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ROSA MARÍA VIVAR MONTENEGRO, titulado LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. 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





DEDICATORIA

A DIOS:

Padre Celestial por tu amor y bendiciones, pongo a tu disposición este título para construir una sociedad más justa.

A JESÚS:

Mi luz y mi guía.

A MI MADRE:

Gertrudis Corado, por su inmenso amor, sacrificio y por motivarme siempre a la superación.

A MIS PADRES:

José Aroldo Vivar Corado y María Magdalena Montenegro Ibarra, gracias por darme el hermoso regalo de la vida.

A MI COMPAÑERO DE VIDA:

Enrique Cajbón Pacheco, por su amor y apoyo.

A MIS HIJOS:

Hugo Alexander, María Gabriela y Daniela del Rosario, con profundo amor.

A MIS HERMANOS:

Con todo mi cariño y en especial a Silvia Amarilis, por todos los momentos compartidos.



A MIS TÍOS:

Con especial cariño a Lolita y Ana María.

**A MIS PRIMOS Y
SOBRINOS:**

Con todo mi cariño.

A MIS AMIGOS:

Por recorrer conmigo diferentes etapas de mi vida, alegrías, triunfos y experiencias.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

AL:

Pueblo de Guatemala a quien me debo y ofrezco servir para construir una sociedad más justa e incluyente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Derecho procesal social y procesal del trabajo.....	1
1.3. Autonomía científica y didáctica.....	3
1.4. Objeto del derecho procesal del trabajo.....	4
1.5. Naturaleza jurídica.....	5
1.6. Principios informativos del derecho procesal del trabajo.....	5
1.7. Características del derecho procesal del trabajo.....	7
1.8. Trilogía estructural.....	8
1.9. Sujetos.....	9
1.10. Capacidad.....	11
1.11. Personalidad.....	12

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	15
2.1. Tratados y convenciones internacionales.....	16
2.2. Normas internacionales.....	21
2.3. Constitución Política de la República de Guatemala.....	22



	Pág.
2.4. Normas legales y reglamentarias.....	23
2.5. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	24
2.6. Características ideológicas.....	25
2.7. Jerarquía, fuentes e interpretación del derecho colectivo.....	27

CAPÍTULO III

3. Proceso laboral.....	29
3.1. Conceptualización.....	31
3.2. Mecanismos de igualdad.....	31
3.3. Consecución de la igualdad real.....	33
3.4. Características del proceso laboral.....	36
3.5. Principios rectores del procedimiento laboral.....	38

CAPÍTULO IV

4. Conflictos de jurisdicción laboral.....	47
4.1. Importancia.....	47
4.2. Conflictos de jurisdicción.....	48
4.3. Proceso.....	48
4.4. Teoría general del proceso y jurisdicción.....	49
4.5. Conflictos de jurisdicción y competencia en materia laboral.....	51
4.6. El proceso laboral y los órganos jurisdiccionales.....	53
4.7. Medios de solución de conflictos.....	55



	Pág.
4.8. Conciliación y mediación.....	57
4.9. Arbitraje.....	60

CAPÍTULO V

5. Conflictividad del orden social de la jurisdicción en la sociedad guatemalteca.....	65
5.1. Jurisdicción laboral.....	66
5.2. Naturaleza jurídica y características.....	67
5.3. Manifestaciones.....	70
5.3. Elementos de la jurisdicción.....	70
5.5. Clasificación de la jurisdicción.....	71
5.6. Fases de la jurisdicción.....	72
5.7. Límites de la jurisdicción.....	73
5.8. Estudio de la conflictividad del orden social de la jurisdicción en materia de trabajo en Guatemala.....	74
 CONCLUSIONES.....	 83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

Con el tema seleccionado se busca insistir en el carácter intrínseco de la controversia en cualquier relación de trabajo y a partir de ese dato de la realidad, entender que no se puede pretender la eliminación del conflicto sino su canalización y solución mediante vías que permitan potenciarle hacia aristas positivas al mismo tiempo que mitigar sus efectos nocivos para el conjunto social de la jurisdicción en materia laboral.

En relación a las vías de solución de los conflictos colectivos laborales, resulta innegable que cualquier camino que otorgue prioridad a las formas de autocomposición y a los mecanismos impuestos, no únicamente lo lleva a cabo por consideraciones de tipo jurídico, sino por razones de índole sociales de consolidación de relaciones laborales fuertes y provechosas.

Los objetivos de la tesis establecieron que el aspecto central de la organización de cualquier proceso de trabajo consiste en la necesidad de desplegar la capacidad productiva de los trabajadores, dentro de una relación de antagonismo estructurado, de conformidad con los niveles más fundamentales del conflicto de orden social.

La hipótesis formulada efectivamente se comprobó y dio a conocer que la conflictividad del orden social de la jurisdicción es referente a la problemática de la lucha por los valores y de la eliminación del poder de recursos, en el curso en el cual los oponentes desean neutralizar a sus opositores.



Las variantes de la concepción de conflicto social se encuentran bajo la dependencia de asunciones más generales o fundamentales de la sociedad o naturaleza humana y ello no únicamente coexiste, sino también tiene un papel compartido con la cooperación para el establecimiento de estabilidad o cohesión social. Lo anotado, permite la existencia de percepciones funcionalistas o estructuralistas constructoras de teorías del conflicto que conciben la manifestación y evolución de ella y de sus instituciones.

Se empleó la metodología adecuada y se utilizaron los métodos de investigación deductivo e inductivo, así también las técnicas documental y bibliográfica necesarias para recolectar la información pertinente.

El desarrollo de la tesis fue dividido en cinco capítulos: el primer capítulo, indica el derecho procesal del trabajo, definición, derecho procesal social, autonomía, objeto, naturaleza jurídica, principios formativos, características, trilogía, sujetos, capacidad y personalidad; el segundo capítulo, establece las fuentes del derecho procesal del trabajo; el tercer capítulo, analiza el proceso laboral; el cuarto capítulo, determina los conflictos de jurisdicción laboral y el quinto capítulo, estudia la conflictividad del orden social de la jurisdicción laboral.

La tesis establece que un conflicto social se presenta cuando trasciende lo individual y procede de la misma estructura de la sociedad, siendo el mismo un hecho social universal y necesario que se resuelve en el cambio laboral social.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

El estudio del derecho procesal del trabajo es fundamental para la clara determinación de las premisas en relación al alcance y perspectivas de la teoría general del proceso laboral, para así especificar la acción, jurisdicción y el proceso laboral en la sociedad guatemalteca.

1.1. Definición

Se le define indicando lo siguiente: "Derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos que pueden llegar a presentarse, y que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresas y trabajadores sobre contratos de trabajo en un lugar determinado, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración".¹

1.2. Derecho procesal social y procesal del trabajo

"Como intermedio y equidistante entre el derecho procesal dispositivo y el derecho procesal inquisitorio, el derecho procesal social se estudia y analiza como el sistema de

¹ Porras López, José Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 57.



principios, doctrinas e instituciones protectoras y reivindicatorias de los distintos grupos humanos homogéneos y económicamente desvalidos".²

Dentro de una moderna perspectiva, el derecho procesal del trabajo cobra vida y se proyecta para la realización de la justicia social en las relaciones de trabajo.

Por ende, se afirma y controvierte que esta disciplina es tendiente a alcanzar la equidad, el bien común y con ello, la justicia, el bienestar social y la paz.

Con la denominada flexibilización laboral y la globalización monetarista, con el afán neoliberal predominantes, un sector de importancia considera que la justicia social no es representativa de la aspiración suprema del derecho del trabajo, sustantivo y procesal, debido a que es ocioso pensar en la dignificación y protección de los trabajadores, que abandonados en lo relacionado con la oferta y la demanda, observan a la justicia social como una limitante para la prosperidad, inversión y desarrollo del país.

"En la disciplina laboral, ni el campo sustantivo ni aquel instrumental, pueden llegar a pasarse por alto en relación a la necesidad de tutelar en forma privilegiada del interés de los trabajadores, vista su desigualdad, que en materia procesal se llena a través del respeto y de la promoción del principio incuestionable de igualdad por compensación, vinculado de manera irremediable al principio in favor prestatoris".³

² Ross Gamez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 50.

³ Italo Morales, Hugo Leonel. **Estudios del derecho procesal del trabajo**. Pág. 90.



Dentro de ese orden de ideas, a la luz de la dogmática moderna, se entiende como la expresión más acabada del derecho procesal social al derecho procesal del trabajo, debido a que el mismo es explicado como el sistema de normas, principios e instituciones relacionadas con la actividad de los tribunales de trabajo y del proceso laboral. Por ende, y en la línea de principios, se le suele estudiar y analizar en dos sentidos que son: como ordenamiento positivo o conjunto de normas jurídicas como también se le denomina y como ciencia. Puede entonces ser entendido como el sistema de conocimientos, principios e instituciones que estudian el desarrollo, la naturaleza y la eficacia del proceso laboral del país.

1.3. Autonomía científica y didáctica

Debido a su metodología y estudio bien articulado se le atribuye al derecho procesal del trabajo una amplia autonomía científica, toda vez que es ostensible y en realidad con el mismo se advierte que ha llegado a contar con un respaldo bien amplio en la doctrina, legislación y jurisprudencia.

Como disciplina novedosa de la ciencia procesal, el derecho procesal del trabajo es constitutivo de un cuerpo sistemático de verdades, doctrinas y principios en la especie que son relativos al proceso jurisdiccional en materia laboral.

"El derecho procesal del trabajo cuenta con la metodología general de las distintas ramas de la enciclopedia jurídica, de manera que como disciplina del derecho es también una ciencia social de inmediata realización, formando con ello parte de las



ciencias culturales. De manera, que el carácter de ciencia de esta disciplina se comprueba ampliamente mediante su método de estudio y su objeto de análisis”.⁴

En dicho sentido, se afirma que su método consiste en la comprensión de los valores jurídicos, los cuales dentro de su campo de conocimiento desempeña el legislador o el juez.

Además, cuenta con una autonomía didáctica, debido a que se trata de una disciplina que analiza y estudia su problemática de manera independiente.

Mediante la dogmática se ha considerado que el derecho procesal del trabajo no es indiferente al derecho sustantivo laboral, el cual busca la actualización de la aplicación de normas de trabajo, habida cuenta que dentro del derecho del trabajo se encuentran implícitos los valores humanos más altos del obrero que trabaja y por ende la personalidad de quien lleva a cabo el trabajo.

1.4. Objeto del derecho procesal del trabajo

A la luz de la ciencia jurídica, el objeto de estudio específico de esta disciplina consiste en el proceso jurisdiccional en materia de trabajo. De esa forma, el derecho procesal del trabajo, al igual que el derecho sustantivo laboral, busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores, por lo que su finalidad apunta de manera abierta a realizar la justicia social en la solución de los litigios de trabajo.

⁴ Buen Lozano, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 55.

Fundamentalmente se rige y orienta por el llamado principio de igualdad por compensación, para nivelar idóneamente la debilidad de los trabajadores.

1.5. Naturaleza jurídica

"Tradicionalmente, se ha afirmado que de conformidad con el tipo de intereses que se controvertan, el derecho procesal puede ser público o privado, encuadrándose el derecho procesal del trabajo como una rama orientada en las normas y principios del derecho procesal civil".⁵

Se le reconoce una naturaleza y sentido social al tratarse del derecho procesal del trabajo, en virtud de su finalidad de reivindicar y proteger a los grupos humanos homogéneos económicamente débiles, como sucede con los trabajadores.

1.6. Principios informativos del derecho procesal del trabajo

Como reflexión primaria es menester resaltar que todos los principios procesales se encuentran interrelacionados entre sí y nunca aparecen de forma pura, sino que se presentan de manera necesaria por binomios en las disciplinas procesales.

De esa forma, se estudia dentro de la disciplina procesal frente a la polaridad el principio dispositivo e inquisitorio o de oficiosidad. De esa manera dichos principios se

⁵ Ibid. Pág. 92.



vinculan y determinan en última instancia, para determinar el carácter y la naturaleza de las diferentes disciplinas procesales.

De esa forma, la vinculación equilibrada entre el principio de oficiosidad y de dispositividad define el carácter por el cual se distingue y orienta, al efecto, el sentido reivindicador del derecho procesal del trabajo.

Esta disciplina se distingue por la equidistancia o igual protección que tienen del proceso del trabajo el principio dispositivo y el inquisitorio.

"De igual manera, de cara al binomio de los principios de mediatez e inmediatez, es prevaleciente de manera formal este último dentro de las exigencias del proceso del trabajo. Sin embargo, es vulnerado en la práctica debido a la burocracia y a la barrera de papel que existe entre los juzgadores y las partes".⁶

Por otra parte, entre la concentración y la desconcentración prevalece la primera, por la economía procesal que se busca alcanzar mediante los juicios y con la absorción en una audiencia de diversas etapas procesales.

De esa forma, entre la escritura y la oralidad, prevalece esta última, sin duda, debido a que el procedimiento del trabajo es preponderantemente oral, en mérito a la agilidad y directa comunicación que se requiere.

⁶ Barajas Montes de Oca, Luis Santiago. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 50.



Entre los principios de formalidad y de informalidad prevalece, por fuerza el segundo, de cara al propósito de facilitar las gestiones de los trabajadores y en dicho sentido se previene, de forma expresa que todas las promociones se harán sin formalidades, debiendo expresarse únicamente las correspondientes peticiones y su fundamento.

1.7. Características del derecho procesal del trabajo

Dentro del proceso del trabajo opera el principio de dispositividad, debido a que es correspondiente a las partes el impulso procesal del juicio. El inicio del juicio presupone la presentación de la demanda y necesita la gestión correspondiente de las partes para continuar su curso.

Pero, también es aplicable el principio de oficiosidad, debido a que son irrenunciables los derechos procesales de los trabajadores. De esa forma, los órganos jurisdiccionales en esta materia tienen amplias facultades para decretar las diligencias que se estimen necesarias para el esclarecimiento los hechos.

Por disposición de ley, el proceso del trabajo es gratuito, toda vez que las actuaciones en el mismo son sin costo.

En esa virtud, es lamentable el descuento y retención fiscal que las juntas de conciliación y arbitraje realizan sobre las liquidaciones de los trabajadores en los casos de despido, debido a que es claro que paguen impuesto las personas que trabajan,



pero no las que no tienen empleo o están sin posibilidades inmediatas de sustento, y las que el sistema más bien tiene que otorgarles alguna pensión por desempleo.

De esa forma, el legislador dispone que el proceso del trabajo es público, por lo que todos podrán asistir a las audiencias, salvo que por sugerencia de las partes o decisión de las juntas se celebren por tratarse de litigios en los cuales puedan afectarse la moralidad o las buenas costumbres.

1.8. Trilogía estructural

Al igual que en todas las disciplinas procesales, el proceso laboral se fundamenta y funciona con tres figuras que a continuación se explican.

- a) En la teoría general del proceso: que abarca e ilustra la disciplina procesal, en donde la acción se explica en principio como el derecho abstracto de obrar en juicio.

Se traduce, en el derecho constitucional de petición con que cuenta el gobernado para demandar de los órganos jurisdiccionales la impartición de justicia, frente a los litigios laborales.

- b) Entendimiento de la jurisdicción: es entendida como la función del Estado consistente en su poder soberano para la administración de justicia, que constituye, por ende, la actividad distintiva y particular del juzgador.



En íntima relación, se tiene que aclarar que la competencia es explicada como el ámbito en donde se ejerce el poder del juzgador. Se le considera, por lo mismo como la medida de la jurisdicción, como la circunscripción dentro de la cual se ejerce o se desarrolla la jurisdicción.

- c) Concatenación de actos jurídicos: consiste en el conjunto de formalidades, secuencias o etapas mediante de las cuales se desenvuelve el proceso. Es por ende, el rito o la sucesión de actos jurídicos destinados a la obtención de una sentencia.

1.9. Sujetos

"Son sujetos procesales las personas entre quienes se establece la relación en el proceso. Se consideran como fundamentales el juzgador y las partes. Además, se estiman complementarios los terceros y los coadyuvantes".⁷

Son considerados partes las personas que controvierten en juicio sus intereses litigiosos con la finalidad de obtener una sentencia. Se encuentran interesadas de forma sustancial en el proceso, contrastando con el juzgador, que es un participante independiente en el juicio.

El actor y el demandado pueden llegar a convertirse en recurrentes de conformidad con la etapa procesal en que se encuentren. De esa forma, ocurre cuando hacen valer un

⁷ Ibid. Pág. 46.



recurso de revisión contra actos de ejecutor, o bien cuando comparecen como terceros perjudicados en las demandas de amparo.

Por su actuar e interés en el proceso, la doctrina suele distinguirse entre parte en sentido formal y parte en sentido material. Parte en sentido material, es aquella sobre la que recaen de forma directa las consecuencias del laudo y parte en sentido formal, es aquella que interviene en el juicio sin que los efectos del laudo le afecten directamente y es el caso de los apoderados.

Para una importante corriente de opinión, las partes en los procesos laborales se pueden clasificar en personas naturales, personas morales, así como entes sin personalidad jurídica.

Dentro del ordenamiento positivo, el legislador previene que son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Sin embargo, se cuestiona la presencia de un interés que no es necesario al efecto ni condición de las partes, pues el hecho de ejercer una acción o una excepción que convierte a las personas en partes en el proceso, no presupone por fuerza que deba acreditar un interés. El juzgador es la persona que cuenta con la potestad de ejercitar la función jurisdiccional en el Estado. Es, pues la persona designada para la administración de justicia mediante la aplicación imperativa de la ley por la vía del proceso.

Su función es colegiada, en materia laboral, en virtud de la estructura tripartita de las juntas, integradas con representantes del Estado que deben ser abogados, de los trabajadores y de los patrones, por lo que se suelen explicar organismos administrativos con funciones jurisdiccionales. En dicho sentido, se señala que los órganos jurisdiccionales del trabajo se fundamentan en el sistema de representación paritaria, que suponen la integración de jueces al lado de juzgadores.

Los juzgadores son tribunales autónomos que no tienen dependencia del poder judicial, sin que ello impida o limite su potestad de juzgar con amplio poder de imperium. Los auxiliares del proceso son quienes coadyuvan con el juzgador y con las partes a lo largo del proceso. Dentro de este orden de ideas, son considerados como interesados y como terceros procesales aquellos sujetos que no gozan de la condición de partes, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas.

De esa forma, se desprende que la ley cuando se previene que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, existe obligación a aportarlos cuando sea requerida por la junta de conciliación y arbitraje.

1.10. Capacidad

La capacidad en el proceso laboral se entiende como la aptitud de la persona para poder figurar como tal en el proceso, por ello tiene que comprenderse como la posibilidad de obrar en juicio a título personal o en representación de otro.



Es explicada como la facultad de una persona de poder intervenir de forma activa en el proceso. Los sujetos de las relaciones procesales tienen que contar con tres tipos de capacidad: la capacidad para ser parte, la capacidad procesal y la capacidad para comparecer en juicio.

1.11. Personalidad

En materia de trabajo la comparecencia a juicio puede llevarse a cabo en forma directa o bien a través de apoderado legalmente autorizado. Se tiene que prevenir que el apoderado de persona física acredite su personalidad en juicio mediante la exhibición de poder o bien con una carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la junta.

Por su lado los representantes de los sindicatos deben acreditar su personalidad con la certificación del registro de la directiva. Además, se tiene que sostener que este tipo de acreditamiento de la personalidad únicamente tiene validez ante las autoridades laborales.

La figura del litisconsorcio se explica en la doctrina de la acumulación de varios procesos dentro de uno mismo, cuando se presenta la intervención simultánea de varios actores o demandados en ese mismo plano procesal.

Existe litisconsorcio activo, cuando dentro del mismo proceso diversos actores intervienen en contra de un mismo demandado.



Se habla de litisconsorcio pasivo cuando varios demandados figuran dentro de un mismo proceso y en contra de un mismo actor. De esa manera, hay litisconsorcio mixto cuando concurren dentro de un mismo proceso varios actores y varios demandados.

Si su práctica se determina por voluntad de las partes, el litisconsorcio se denomina facultativo, pero si la ley lo determina, entonces es denominado necesario.

Dentro del ordenamiento guatemalteco, en materia de trabajo, cuando dos o más personas opongan la misma excepción en el mismo proceso, tienen que litigar unidad mediante una representación común, a excepción de que los litigantes cuenten con intereses que sean opuestos.

En el caso del litisconsorcio las partes actoras, el nombramiento de su representante común será señalado en el escrito de la demanda, o bien en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de los medios probatorios señalados.

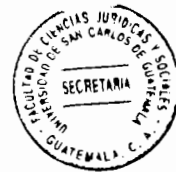
Los representantes legales tienen la responsabilidad de un mandatario. Pero, con el ánimo de simplificar y conferir sencillez e informalidad al procedimiento del trabajo con relación a las disposiciones sobre capacidad y personalidad, el legislador ha adicionado una figura distinta que es la del representante legal.

Además, se tiene que advertir que el legislador previene que las juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, o en su caso,



de los sindicatos, cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

También, se establece que el poder puede llegar a otorgarse a través de comparecencia ante las juntas del lugar de residencia, para ser representados ante todas las autoridades laborales. En ese caso, la personalidad tiene que acreditarse con copia certificada y expedida para ese efecto.



CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho procesal del trabajo

El derecho del trabajo funciona con fundamento en fuentes de producción, inspiración y de interpretación comunes a otras disciplinas y cuenta con fuentes propias en relación a la rama del derecho de la cual se independizó el derecho civil.

Se ha expresado que existen diversas particularidades del derecho del trabajo que se manifiestan en la subyacencia del conflicto en las relaciones de trabajo, en la dimensión colectiva del conflicto laboral, en el papel central de la negociación, en las repercusiones relativas al plano de las fuentes y en la significación del tiempo social en el sistema normativo, así como también en la variedad y poderes de los operadores jurídicos. En relación a las repercusiones en el plano de las fuentes del derecho del trabajo, se debe destacar el carácter negociado y particularmente visible en los pactos y convenios colectivos y en los Convenios Internacionales de Trabajo, así como también el apareamiento de las distintas categorías de normas jurídicas que se encuentran en otras ramas legales.

El sistema de fuentes es general a todo el ordenamiento jurídico y presenta determinadas peculiaridades en el derecho del trabajo que impiden la remisión en bloque de este tema a la teoría general de las fuentes del derecho.

Esas peculiaridades son fundamentales, y siendo las mismas las siguientes:

- a) Existencia de fuentes propias: como los convenios colectivos y las fuentes que ofrecen perfiles específicos, como la costumbre laboral que tiene que ser local y profesional.

- b) Existencia de criterios de aplicación de las fuentes de trabajo: como los principios de la norma más favorable y de condición más beneficiosa que o bien son distintos de los generales o al menos ofrecen algunas especialidades.

"Son fuentes las distintas categorías de principios y disposiciones que dentro de un sistema jerarquizado producen el derecho de un país y un momento determinado en el cual se constituye un sistema de normas o de reglas de derecho aplicables".⁸

La doctrina ha llevado a cabo distintas clasificaciones de las fuentes: formales y materiales, en sentido propio y en sentido traslativo, autónomas y heterónomas, generales y específicas, nacionales y supranacionales

2.1. Tratados y convenciones internacionales

Las principales normas de carácter internacional vigentes en la sociedad guatemalteca, hacen mención expresa a los derechos colectivos laborales y son los siguientes:

- a) Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
hace referencia al principio de la libertad sindical.

⁸ Ovalle Favela, Juan José. **Teoría general del proceso**. Pág. 34.

- b) **Declaración de Filadelfia:** reafirma los principios fundamentales sobre los cuales se fundamenta la Organización Internacional de Trabajo (OIT), especialmente en la libertad de asociación como esencial para el progreso constante, la lucha contra la necesidad de proseguirse con energía dentro de cada Nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los distintos representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos y su participación en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático tienen como finalidad promover el bienestar común.

También, reconoce la obligación solemne que tiene la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para el mejoramiento de la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

- c) **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** señala que toda persona tiene el derecho a conformar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- d) **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** determina que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, inclusive el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses y para el ejercicio



de ese derecho debido a que únicamente puede encontrarse sujeto a las restricciones que se encuentren previstas legalmente y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública y del orden público, o bien para proteger la salud y la moral o los derechos y libertades de los demás.

Ello, no impide la imposición de restricciones si se trata de miembros de las fuerzas armadas de los agentes policiales.

Además, ninguna disposición de ello autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo de 1948, relacionada con la libertad sindical y con la protección del derecho de sindicación, para de esa manera adoptar las medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías que se encuentran previstas en él, ni tampoco aplicar la ley de forma que puedan garantizarse esas garantías.

- e) Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales: los Estados Partes se tienen que comprometer con el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción solamente a los estatutos de la organización correspondiente, para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales.

Además, no se pueden imponer otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática



en interés de la seguridad nacional o del orden público, o bien para brindar protección a los derechos y libertades ajenas.

También, señala el deber de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas para fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas y el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

"En el mismo se reconoce el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones o afiliarse a las mismas, así como el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que se prescriban legalmente y que sean fundamentales para asegurar la seguridad nacional y el orden público, así como la protección de los derechos y el derecho de huelga de acuerdo a las leyes de esa materia".⁹

- f) Convención Americana sobre Derechos Humanos: indica que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos y de cualquier índole. El ejercicio de estos derechos únicamente pueden encontrarse sujetos a las

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 26.



restricciones previstas legalmente y que sean necesarias en una sociedad democrática.

- g) Convenios Internacionales de Trabajo: por diversos motivos históricos y políticos las normas internacionales figuran en distintos cuerpos tratados, convenciones, convenios y declaraciones.

Entre los mismos se encuentran el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), señala los derechos sindicales y su relación con las libertades sindicales en las que se reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se fundamentan en el respeto a las libertades sindicales enumeradas en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen esas libertades sindicales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido siete convenios denominados fundamentalmente para los derechos de los trabajadores: el Convenio sobre la Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación número 87; Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva número 98; abolición del trabajo forzoso; Convenio sobre trabajo forzoso número

29; Convenio sobre abolición del trabajo forzoso número 105; Convenio sobre igualdad de remuneración número 100; y el Convenio sobre la discriminación número 111;

2.2. Normas internacionales

El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno".

La interpretación del alcance del precepto constitucional ha sido objeto de al menos dos posiciones que giran en relación a si dentro del concepto de derecho interno se incluye a la Constitución Política de la República de Guatemala o no.

Una parte de la doctrina nacional, sostiene que las normas sobre derechos humanos tienen preeminencia sobre el derecho interno incluyendo a la Constitución Política y otros sostienen la supremacía constitucional por encima de cualquier otra norma.

La democracia y el cumplimiento de derechos humanos caminan de la mano en este sentido y se ha expresado que ubicar en el vértice del ordenamiento jurídico a los tratados de derechos humanos significa otorgarle el valor de uno de los principios fundantes del sistema institucional que la Constitución Política organiza y el concepto democrático que la misma sustenta.



Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política no figuran de forma expresamente en ella y son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular.

Son nulas ipso iure las leyes y las disposiciones gubernamentales o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política asegura.

2.3. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de Guatemala se promulgó el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986, de conformidad con las tendencias constitucionales modernas que incluyen dentro de sus cuerpos normativos a los derechos sociales y dentro de estos a los laborales.

La inclusión de los derechos laborales en las constitucionales tienen una doble ventaja por un lado sustantiva y constituyen un privilegio para las normas laborales que se manifiestan en una efectiva protección contra violaciones por normas infraconstitucionales.

Ello, ha sido causa y efecto del reconocimiento de los derechos laborales y constituye un freno contra la desregulación de normas laborales el mismo hecho de estar incluidos en la Constitución Política, debido a que las reformas a las normas esenciales son más difíciles de llevar a cabo en cuanto a los cambios legales.

Por otra parte, en el plano de la eficacia, la inclusión en las constituciones de los derechos laborales permite la utilización de recursos de garantía constitucional en el país. La Constitución Política de la República contiene disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones como el fomento y protección de la negociación colectiva, derecho de sindicalización libre de los trabajadores, derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley guatemalteca. En relación a los trabajadores del Estado la norma fundamental es referente al derecho de huelga ejercicio de acuerdo a la ley, sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

2.4. Normas legales y reglamentarias

La ley es la fuente del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá únicamente en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

La codificación del derecho del trabajo es un tema objeto de controversia en los distintos países del mundo.

"Las posiciones varían desde aquellos que las apoyan hasta los que en atención a que el derecho del trabajo es un derecho dinámico y esencialmente cambiante, prefieren no encasillar en un código las diversas leyes laborales".¹⁰

¹⁰ *Ibid.* Pág. 99.

El Código de Trabajo contiene una exhaustiva regulación de las normas laborales tanto en derechos individuales, colectivos o sindicales, higiene y seguridad en el trabajo, en la organización administrativas del trabajo, organización de los tribunales de trabajo y previsión social y en los procedimientos a seguirse en los juicios laborales.

En materia de derechos colectivos de trabajo se ha regulado minuciosa y detalladamente la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y la huelga. Para las relaciones laborales del sector público existe una multiplicidad de normas legales vigentes.

2.5. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

Una de las particularidades del derecho del trabajo consiste en la posibilidad que tienen los actores de la determinación de acuerdos entre ellos y de las condiciones que tienen que regir la relación de trabajo.

Esta es una de las fuentes que caracterizan al derecho del trabajo y que se deriva del abandono de la teoría clásica del monismo jurídico en función de la cual únicamente el Estado tenía la potestad en forma exclusiva y excluyente de producir normas jurídicas válidas.

Con la admisión de la pluralidad de centros de producción normativa, se admite que existen determinados actores sociales capaces de producir normas cuyos efectos al



tiempo de cumplir determinados requisitos están regulados en las normativas de los Estados.

El Comité de Libertad Sindical ha expresado que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por un lado, y las organizaciones de trabajadores por otra.

También, se tiene que tomar en cuenta el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con la finalidad de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

El Código de Trabajo abarca una regulación extensa sobre el procedimiento que tienen que seguir los trabajadores y empleadores, para la suscripción de un pacto o convenio de condiciones de trabajo.

2.6. Características ideológicas

La distinción previa sobre si el derecho colectivo del trabajo o derecho sindical es una rama autónoma del derecho del trabajo, tiene sus repercusiones en relación a cuáles principios se tienen que aplicar. El derecho colectivo no es una rama autónoma del derecho del trabajo y tiene sus repercusiones en cuanto a cuáles principios se aplicarán. El mismo, es una parte del derecho laboral y es necesario por ende admitir que los principios generales de derecho del trabajo se aplican por igual al derecho sindical y en especial por el principio protector.



"En el derecho colectivo del trabajo, el principio de mayor trascendencia es el de libertad sindical, que se expresa mediante la autonomía sindical, autonomía colectiva y la autotutela".¹¹

En cuanto a las funciones que cumplen los principios, es notorio que las mismas dependerán de la regulación determinada en un país y un momento concreto.

En general, los principios cumplen tres tipos de funciones: como función informadora, debido a que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; función normativa, ya que actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de ley y son medios que integran derecho; y como función interpretadora, debido a que operan como criterio orientador del juez o intérprete.

La jurisprudencia con sus sentencias suministran el material fundamental con la reiteración de sus fallos en la misma dirección, y crean la tendencia que la doctrina ha de reconocer y destacar con la recepción de las conclusiones doctrinarias que permite sellar la existencia del principio.

El Código de Trabajo expresa que en los casos no previstos por las normas jurídicas, se tiene que acudir a los principios del derecho del trabajo.

De la Constitución Política de la República de Guatemala se desprenden algunos principios del derecho colectivo laboral, para el fomento y protección de la negociación

¹¹ Trueba Urbina, José Alberto. **Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo**. Pág. 66.



colectiva y continuidad de la relación de trabajo mediante el establecimiento de indemnizaciones contra los despidos injustos y la autonomía colectiva.

2.7. Jerarquía, fuentes e interpretación del derecho colectivo

En el derecho en estudio se cede ante dos reglas que son: la de la conservación de las condiciones más favorables y el criterio jerárquico del reconocimiento de las normas laborales, las cuales fijan los grados mínimos de protección.

La conservación de condiciones más favorables consiste en la vigencia de las normas más favorables para el trabajador.

Ese postulado se deriva del principio protector y se encuentra establecido en Guatemala en la Constitución Política de la República.

El Artículo 106 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener más de veintiún años de edad.
- c) Saber leer y escribir.
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad

económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación.

- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente.
- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social".

También, la Constitución Política guatemalteca considera que los derechos establecidos en la misma, son derechos mínimos que no pueden dejar de aplicarse. En relación a la interpretación, o sea a la búsqueda del significado de una norma jurídica, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

En la misma, se dispone claramente que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador, para el mantenimiento de una relación de trabajo armónica.

El Código de Trabajo también es referente al mismo, al postular en el Artículo 17 que para efectos de interpretar el código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en consideración la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

CAPÍTULO III

3. Proceso laboral

El proceso laboral es consecuencia directa de la inadaptación del proceso civil común, para la efectiva resolución de los litigios de trabajo. La jurisdicción civil se mostró desde los albores del sistema capitalista como un cauce no acorde a la sustanciación de las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, y es debido a ello que una buena parte de la masa trabajadora se encontraba bajo la dependencia de la contraprestación derivada del contrato de trabajo, para su mantenimiento físico, así como para la demora de soluciones a las pretensiones que les perjudicaban, y permitían la existencia de posiciones de clara inferioridad frente a los empresarios demandados.

En el ámbito del derecho procesal se reprodujo un desequilibrio entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir mediante el derecho sustantivo. Por ende, ha quedado claro que una solución procesal inadecuada puede convertir las concesiones operarias contenidas en la legislación laboral.

"El derecho de trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales que partan de ese ángulo para la autonomía del proceso del trabajo y sean constitutivas de la realidad como reflejo de la autonomía del mismo derecho laboral material. De esa manera, la instrumentación procesal continúa como el derecho sustantivo o material



cuyo cumplimiento es relacionado con la inspección de trabajo y control del cumplimiento de la normativa laboral¹².

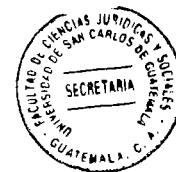
La ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo para el efecto correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes, con la finalidad de procurar una igualdad sustancial.

El proceso laboral queda definitivamente diseñado como la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo.

Los litigios de trabajo tienen que ventilarse mediante un procedimiento caracterizado por su extremada sencillez, rapidez y gratuidad, debido a que sin esas condiciones es completamente inoperante. Además, el proceso laboral se ha separado del proceso civil, siendo el primero en su versión aséptica una modalidad especial del proceso en el cual un órgano imparcial debe decidir, con aplicación de las reglas de derecho, qué pretensiones de las enfrentadas en conflicto van a prevalecer.

El proceso laboral en su concepción ideal, es como el proceso civil, el cauce adecuado por el cual el pueblo soberano, mediante sus representantes imparten justicia.

¹² Arroyo Sáenz, José Enrique. **Estudios de derecho procesal del trabajo**. Pág. 68.



3.1. Conceptualización

El proceso laboral es la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme las normas especialmente para ello, siendo el mismo el que se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se lleva a cabo en el mismo tiene que pertenecer a la materia laboral, es decir, que el derecho substantivo aplicable tiene que ser el derecho del trabajo o de la seguridad social.

3.2. Mecanismos de igualdad

Los mecanismos empleados para el establecimiento de la igualdad son tres:

- a) Calificación como irrenunciable de los derechos del trabajador en el proceso: lo cual evita transacciones en las que se sacrifiquen esos derechos y trata de impedir que el trabajador se avenga a las pretensiones de la otra parte por miedo de las consecuencias que sus reclamaciones puedan posteriormente tener en su relación laboral.

La irrenunciabilidad es compatible con la conciliación, porque en ésta de lo que se trata es del advenimiento de las partes en todo lo que sea referente a circunstancias de hecho sobre las que discrepan, pero no de que el trabajador renuncie a derechos indisponibles e irrenunciables que se prolonguen en el

momento de ejecución de las sentencias, de forma que se limite la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador.

- b) El impulso administrativo del procedimiento: a través de la equiparación de las denuncias a las demandas, esto es, instituyendo el procedimiento de oficio.

Frente al principio de justicia rogada y entre partes, el derecho del trabajo admite que en determinados actos administrativos tengan el mismo valor que la pretensión de una parte formalizada ante el juzgado.

"Las autoridades laborales pueden así intervenir cuando advierten infracciones que perjudiquen a los trabajadores y que, de ser alegadas por ellos ante el juzgado, pudieran razonablemente presumirse que habrían dado lugar a un procedimiento favorable a sus intereses".¹³

- c) El impulso del procedimiento: debido a que en el proceso laboral a diferencia del carácter rogado del proceso civil, el juez de lo social tiene amplias facultades de dirección que le permitan tutelar a la parte mayormente débil, o a ambas, auxiliándose de su ignorancia.

También, advirtiéndolas de los trámites que tienen que seguirse en evitación de perjuicios, señalando los derechos y omisiones de la demanda, advirtiendo los

¹³ *Ibid.* Pág. 102.

derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, acordando la práctica de pruebas y solicitando el dictamen de expertos.

3.3. Consecución de la igualdad real

Entre el trabajador que demanda en reclamación de un salario, o por despido, y el empleador demandado, no existe más que una igualdad de carácter formal pero no material.

Mientras al trabajador la duración y tramitación del proceso lo colocan en una situación de dificultad verdadera, al empleador se le supone un núcleo originario de poder económico y fáctico, capacitado para resistir la duración del proceso e inclusive la sentencia condenatoria.

Por medio del proceso laboral, se ha establecido que se busca restaurar la igualdad material entre las partes litigantes, en contra inclusive de la desigualdad formal, siendo la consecución de la igualdad material la contribuyente a largo plazo de la realización de la igualdad formal, por lo cual es admitida en su versión derivada de la justicia.

La normativa desequilibradora en la relación de igualdad entre los litigantes en el proceso, se encarga de advertir puntos como el de la distribución de gastos que hayan sido originados por aquél. Ello, debido a la gratuidad que beneficia al trabajador en la limitación del principio dispositivo al momento de actuar y de las pretensiones por parte



de los trabajadores, o en la distribución de la carga de la prueba con criterios distintos a los que se destacan en el proceso civil.

En relación a las costas procesales, se puede indicar que los gastos procesales son equivalentes a la inaccesible declaración de justicia para los proletarios. La gratuidad diferencia al proceso laboral del proceso civil.

La misma, aprovecha a los trabajadores y a los beneficiarios del régimen público de seguridad social, en relación a los cuales y tomando en consideración al principio tutelar inspirador de todo el derecho sustantivo y procesal, la legislación establece una auténtica presunción iuris et de iure de insuficiencia económica.

Por el contrario, no existe la presunción de falta de medios económicos para litigar en los demás posibles contendientes procesales, a los cuales se exige para que puedan beneficiarse de la gratuidad de la justicia, la demostración de su insuficiencia patrimonial y el consiguiente reconocimiento de ella.

También, es una clara manifestación de la tendencia a la igualdad real de las partes procesales en relación a la limitación del principio dispositivo del proceso, ello es, la limitación de la posibilidad de las partes de actuar en cuanto a la tutela de los mismos derechos por medio del cauce procesal oportuno.

Esa limitación del principio dispositivo es coherente con el reconocimiento a nivel legal o jurisprudencial de conformidad con la práctica de cada ordenamiento jurídico del

denominado principio de irrenunciabilidad de derechos de carácter laboral. El mismo, conlleva a que en ciertos casos el proceso de trabajo pueda ser iniciado de oficio por la autoridad administrativa o inclusive por los representantes del movimiento obrero organizado.

"Los sindicatos pueden actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos para que así lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y la autorización se presume concedida, salvo declaración en contrario del trabajador afiliado".¹⁴

La limitación del derecho de cada trabajador a iniciar un proceso es el ejercicio de la acción, por la que se pide la restauración de una situación jurídica o la compensación debida, la cual es inclusive más llamativa que en el supuesto antes descrito.

Al sindicato se le atribuye la iniciación de un procedimiento sumario en los casos de que algún empleador realice compartimientos dirigidos a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y la actividad sindical, sin que a ello pueda oponerse que la consecuencia del acto ilícito recaiga en el caso concreto sobre un trabajador individual.

La vía procesal alternativa en beneficio de los individuos, ha consagrado en sus sentencias la licitud del derecho establecido en beneficio de las organizaciones sindicales.

¹⁴ *Ibid.* Pág. 109.

El precepto señalado no sustituye sino que se añade a los instrumentos procesales ordinarios, por ende, cualquier trabajador individual, en la medida en que también su posición singular sea dañada por el comportamiento antisindical del empleador, podrá recurrir a estos últimos.

Actualmente, la limitación del principio dispositivo en el proceso laboral se acentúa cada vez más, debido a la conexión que puede existir como posible de los intereses individuales de los trabajadores. Lo anotado, es un hecho aceptado en suma dentro del campo de las relaciones laborales, en cuanto a que la conducta de un sujeto no suele derivar consecuencias únicamente para quien actúa, sino también para el grupo en que aquél se integra.

"Aunque los derechos procesales del trabajador y empresario pueden ser en algún caso distintos, en aras de la consecución de la aludida igualdad real, ello no puede suponer en alguna forma la defensa de sus pretensiones y de utilizar, en ese sentido, argumentos y pruebas con amplia libertad".¹⁵

3.4. Características del proceso laboral

Las características del proceso laboral son las que a continuación se indican:

- a) **Unidad de instancia:** dentro del proceso laboral la instancia consiste en única para todos los efectos y no hay instructor que sea distinto del juzgador ni existe

¹⁵ Italo. **Ob.Clt.** Pág. 77.



apelación, o sea, el mismo órgano judicial practica todas las diligencias y resuelve, y los recursos admisibles no suponen un nuevo juicio, sino una revisión del proceso.

- b) Régimen especial de conciliación: la pretensión de potenciar los intensos conciliatorios se manifiesta mediante un doble mecanismo extrajudicial ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación, siendo la misma la que debe intentarse previamente a comenzar un juicio.
- c) Rapidez: se consigue simplificando los trámites y abreviando los plazos, así como la representación de las partes, con la finalidad de evitar dilaciones en la resolución de conflictos.
- d) Oralidad: además de ser contribuyente a la rapidez, se tiene que encargar de facilitar la espontaneidad y permitirle al juez una flexibilidad mayor en la averiguación de los hechos, debido a que existen escritos, pero el procedimiento es preferentemente oral.
- e) Economía: no es necesaria la intervención de abogado ni de procurador alguno en la instancia, pero podrá utilizarlo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos correspondientes, con algunas excepciones. En vía de recurso, en cambio será necesaria la intervención de letrados.

3.5. Principios rectores del procedimiento laboral

"Aunque el proceso y procedimiento tienen el mismo origen etimológico. El procedimiento es el aspecto exterior del fenómeno procesal, o sea, los modos con los cuales tienen que ser realizados y ordenar los actos que componen el proceso".¹⁶

Partiendo de la necesaria garantía de la igualdad real de las partes litigantes en el proceso, los distintos sistemas jurídicos del ámbito cultural se inclinan por el mantenimiento de que en el procedimiento laboral prima la oralidad sobre la escritura.

Los principios básicos del procedimiento laboral se han venido perpetuando a lo largo del tiempo y ello a pesar de los cambios, inclusive del régimen político conocido en el país.

- a) Principio de oralidad: en el procedimiento laboral es predominante la oralidad sobre la escritura, lo cual quiere decir una primera aproximación de las resoluciones judiciales, las cuales únicamente pueden fundamentarse en el material procesal que haya sido aportado oralmente.

Es de importancia precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, debido a que un procedimiento completamente oral es completamente imposible, y además tiene que aceptarse que ni la escritura ni la oralidad sirven por sí mismas para asegurar una decisión justa, siendo necesaria una

¹⁶ Ibid. Pág. 124.



combinación de ambas. El procedimiento laboral de oralidad se contraponen al principio de formalización escrito y dominante en el proceso civil tradicional.

La oralidad se manifiesta de forma especial durante el acto del juicio, cuando el demandante ratifica la demanda y el demandado la contesta y se propone y practica la prueba. Ello, no limita que el concreto desarrollo de lo practicado en el acto del juicio se documente en acta, lo cual se hace sencillamente con la finalidad de ordenar de modo operativo el iter procedimental, para así facilitar su conclusión al juez encargado de dictar la respectiva resolución.

El acta de juicio tiene un significado procedimental y de preparación de la decisión misma al recordar y sintetizar el material aportado al juicio, pero no fijándolo.

El fundamento para la resolución tiene que ser lo oído por él en el juicio, no lo que de ello quede constancia en el acta, aunque ésta le pueda servir de recordatorio, que no le vincula de forma necesaria.

Una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a la que se le debe hacer mención, siendo la publicidad de los actos procesales las que pueden ser presentadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto.

"La publicidad se ajusta bien al tipo de reclamaciones que se ventilan mediante el proceso de trabajo, debido a que la contratación laboral, es una contratación en

masa, la cual permite la reproducción en la práctica de los conflictos individuales sobre un mismo punto de controversia ya que la actuación es de interés individual".¹⁷

Mediante la oralidad se busca simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones. La oralidad en suma conduce de forma directa a la exposición de los restantes principios en que se asienta el procedimiento laboral.

- b) Principio de celeridad: la primera derivación del principio de oralidad consiste en el principio de celeridad mediante el cual se aspira a la eliminación de impedimentos para la tutela judicial efectiva, la cual supone una administración premiosa de justicia. Definitivamente la adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce de manera directa a la simplificación y a la rapidez del procedimiento. La agilidad, rapidez y formalismo imprescindibles significan el desconocimiento del respeto a la tutela judicial y son demoras innecesarias provocadas por los litigantes.

La importancia del principio expuesto se lleva a cabo cuando se comprueba la celeridad y brevedad en el proceso, la cual constituye el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo.

¹⁷ Porras. Ob.Cít. Pág. 36.



- c) **Principio de inmediación:** por inmediación se entiende la directa relación entre juzgador y las partes.

La vigencia del principio de inmediación se percibe claramente en el modelo procesal de justicia oral, en el que las actuaciones se celebran en presencia directa del juzgador. Por otra parte, no resulta difícil la imaginación de su presencia, auténticamente pura, en las manifestaciones primitivas de administración de justicia.

La inmediación es la íntima vinculación personal entre el juzgador y las partes y los elementos probatorios, con la finalidad del conocimiento directo del material del proceso desde su iniciación hasta la terminación del mismo.

Es indudable que la oralidad busca el reforzamiento del principio de inmediación y supone lógicamente la concentración en una o algunas sesiones bien próximas en el tiempo en relación a la tramitación y fallo del litigio, es decir que la oralidad, inmediación, concentración y brevedad son principios que tienen que ir unidos.

En concreto, mediante el principio de inmediación se destaca la necesidad de que el juez tiene que pronunciar la sentencia que haya asistido a la práctica de los medios probatorios de donde obtiene su convencimiento y en cuanto a que ello haya entrado en relación directa con las partes con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de manera que se pueda claramente apreciar las declaraciones de esas personas y las condiciones de los sitios y cosas



litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida por ellos y no en referencias ajenas.

"El principio de inmediación conduce de manera obligatoria a determinadas y a muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro".¹⁸

En relación al protagonismo del juez, es una verdad aceptada que al mismo tiempo se encomiende en el proceso de trabajo la búsqueda de la verdad material, y de la verdad formal y debido a la iniciativa de ausencia de formalismos en el citado proceso, motivo por el cual las partes pueden comparecer sin necesidad de auxilio profesional, ayudando y cooperando con las partes para evitar posibles situaciones de indefensión.

En dicho punto, el proceso de trabajo se distancia claramente de la concepción liberal del proceso, el cual estima la instancia como un asunto privado y personal de las partes y considera al juez como un tercero no únicamente neutral, sino pasivo hasta el momento de la decisión del asunto.

Esa pasividad del juez postula que el juez no puede obligar a nadie a defender sus derechos privados, los cuales son supuestos que éstos constituyen en un asunto privado de los interesados, pese a ello cuando el interesado ha presentado al juez una demanda manifestando así la voluntad de defender su

¹⁸ Ovalle. Ob.Cít. Pág. 88.



derecho, ya que parece que éste debía aplicar todos los medios legales para hacer triunfar el derecho lesionado, lo cual beneficia a las personas de escasos recursos económicos respetando los formalismos del proceso civil.

El protagonismo no discute la vigencia esencial del principio dispositivo en el proceso, o bien la fijación del objeto del conflicto por las partes y la libre aportación de pruebas por los litigantes. Ese protagonismo únicamente intenta corregir los desajustes del principio anotado, para provocar la atribución del juzgador a la dirección del procedimiento a través de permitirle que a lo largo del mismo, se conceda la palabra a las partes cuantas veces quiera en relación a las apartadas por aquéllas, señalando su procedencia o improcedencia, o bien contribuya a la clarificación de los hechos de modo adjetivo, a través de las diligencias para mejor proveer.

En cualquier caso, sí conviene tener aquí en cuenta que el protagonismo avalado por la búsqueda de la verdad material, ha venido flexibilizando con el tiempo reglas procesales que se estimaban bien consolidadas, como en donde se exige la congruencia de las resoluciones que aseguran una respuesta coherente a las pretensiones de las partes litigantes, mediante la exigencia de que el juez se encargue de resolver todo lo planteado y de que se dé una necesaria relación entre los argumentos contenidos en la sentencia dictada y el fallo de la misma.

El protagonismo del juez en el proceso de trabajo se manifiesta por medio de las amplias posibilidades de valoración de los medios probatorios aportados, los



cuales por lo general se le reconocen, y se llevan a cabo en particular como patentes con respecto a los testigos.

Por ende, la libre valoración de la prueba es posible debido a la aceptación de la oralidad como fundamento de desarrollo del procedimiento que impide la minuciosidad al momento de dejar constancia de la misma y exige por ende, la celeridad de su apreciación y la formación de conclusiones.

En dicho punto, la escritura suele ser impuesta a criterios legales de valoración del material probatorio, que obliga al juzgador.

Por ende, la libre valoración anotada no permite tomar decisiones arbitrarias, debido a las facultades del juez que se encuentran limitadas por las normas de la san crítica.

La valoración del material probatorio como facultad perteneciente a la potestad jurisdiccional no supone expresiones soberanas o relacionadas con que el juez sea libre de seguir sus impresiones, debido a que lo que se le exige es una deducción lógica, partiendo de datos fijados con certeza de acuerdo a las reglas del criterio racional.

Consecuentemente, la facultad de libre valoración de los medios de prueba se somete de forma progresiva en los Estados democráticos, a mayores garantías técnico-jurídicas a través de las cuales se busca la realización de la justicia.



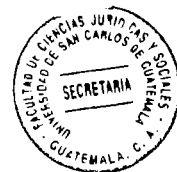
- d) **Principio de concentración:** como consecuencia del predominio de la oralidad, se acepta por lo general que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo cual conlleva desde una perspectiva temporal a que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que, de existir esos plazos, sean lo mayormente posibles, y desde el punto de vista procesal que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso.

De esa forma, el principio anotado conduce de forma necesaria a que en relación a la actividad procedimental se aspire a la unidad de acto, para que todos los actos procesales se lleven a cabo en una misma audiencia.

"Con relación al contenido del proceso, la concentración quiere decir que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no limitan la entrada del asunto, ni provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva".¹⁹

La concentración es el aspecto temporal de la inmediación. Se tiene que advertir que la búsqueda excesiva de la concentración procesal puede llevar a inexactitudes relacionadas con la importancia sobre las consecuencias de las cuales derivan las normas que disponen, debido a que no se puede suspender el procedimiento laboral por hechos debatidos.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 54.





CAPÍTULO IV

4. Conflictos de jurisdicción laboral

Es fundamental la determinación del órgano de autoridad con facultad para resolver un conflicto de jurisdicción entre los órganos jurisdiccionales laborales y cualquier otro impartidor de justicia estatal.

La legislatura guatemalteca tiene que llevar a cabo una adecuada investigación dentro del marco jurídico nacional en vigor en el momento de proponer reformas jurídicas, que puedan solucionar la problemática local y especificar sus normas reglamentarias.

4.1. Importancia

"Su importancia radica en las diversas disciplinas procesales como partes especiales de la ciencia procesal que encuentran su punto de unión en la teoría general del proceso, cuya finalidad consiste en el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a todas las disciplinas procesales".²⁰

La realización de investigaciones dentro del marco jurídico nacional debe llevarse con la finalidad de proponer reformas constitucionales, así como también a las normas reglamentarias, a los tratados internacionales vigentes y a los criterios de interpretación jurídica que aporta la jurisprudencia técnica nacional, con la finalidad de evitar en la

²⁰ Vizcarra Dávalos, José Alfredo. **Conflictos de jurisdicción laboral**. Pág. 53.

medida de lo posible situaciones de conflicto derivadas del no respeto a la jerarquía normativa.

4.2. Conflictos de jurisdicción

Se entiende por jurisdicción la función de administrar justicia ejercitada por el órgano jurisdiccional.

"Conceptualmente la jurisdicción es una y la misma consiste en la soberanía del Estado aplicada a la función de administrar justicia; y por otra parte, el derecho subjetivo del Estado al sometimiento de los intereses particulares al interés público en la realización del derecho objetivo a través del proceso, siendo claro que cualquiera que sea la materia a la cual se aplique, las personas que sean partes en el proceso y la clase de litigio o de problema que requiera su intervención, se tratará siempre de la misma función y del mismo derecho".²¹

4.3. Proceso

Un proceso consiste en una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado que sea específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para el mejoramiento de la productividad, así como para el establecimiento de un orden o para eliminar algún tipo de problema.

²¹ Gómez Lara, Cipriano. *Teoría general del proceso*. Pág. 79.



El concepto puede ser empleado dentro de una amplia variedad de contextos en el ámbito jurídico.

Se tiene que señalar que los procesos son procedimientos que se encuentran diseñados para el servicio del hombre en alguna medida, como una manera determinada de accionar.

Dentro del ámbito del derecho, un proceso es el que se encarga de hacer alusión a los distintos pasos que tienen que seguirse de manera obligatoria al momento de llevar adelante un juicio. Es un hecho que permite que en determinadas ocasiones el término juicio y proceso sean utilizados como sinónimos.

4.4. Teoría general del proceso y jurisdicción

La doctrina procesalista es uniforme en dividir a la ciencia procesal en dos partes: una general y una especial, constituyendo su parte general la teoría general del proceso, cuya finalidad de estudio consiste en el conjunto de los conceptos, principios e instituciones comunes a todas las disciplinas procesales especiales, en tanto que su parte especial, se encuentra integrada por las distintas disciplinas procesales que ocupan de forma específica el estudio de las normas jurídicas, principios e instituciones que regulan cada proceso jurisdiccional en particular.

Dentro del estudio de la materia procesal, doctrinalmente existen dos posiciones diametralmente opuestas que son: las que pugnan por una unidad procesal en lo

general y las que tomando en consideración la naturaleza especial de las normas sustantivas se pronuncian por una separación de las disciplinas procesales.

"El proceso jurisdiccional como figura jurídica, es uno solo, y consiste en el conjunto de actos del Estado, de las partes y de terceros tendientes a la resolución del litigio y la diversidad entre las distintas disciplinas que se presenta en la clase de conflictos, que para su resolución necesitan del proceso".²²

Aquellos que pregonan la separación de las distintas disciplinas procesales atienden a los diversos conflictos que por medio de ellas se dirimen, y se sustentan en el hecho de que, siendo diferentes los principios particulares de cada disciplina procesal, necesariamente encuentran diferencia entre los diversos derechos adjetivos, determinando el principio adjetivo, mediante el cual las partes pueden efectivamente disponer de los derechos sustantivos que en el proceso se debaten, sino también del proceso mismo.

La parte de la doctrina procesal, que se encuentra en la unidad esencial de lo jurídico-instrumental estima que todo el derecho procesal parte de un origen, que consiste en la teoría general del proceso, en donde se encuentran conceptos comunes como los de acción, proceso jurisdiccional, jurisdicción, competencia y los principios comunes de contradicción, igualdad de las partes, preclusión, eventualidad, economía procesal, lealtad y probidad, siendo los principios alternos los de tendencia a la oralidad y a la

²² *Ibid.* Pág. 154.

escritura. También, se encuentran instituciones como la del órgano jurisdiccional o juzgador.

La jurisdicción procesal es una función pública del Estado de hacer o impartir justicia, y la doctrina procesal indica que la función que ejercen los órganos del Estado independientes o autónomos, mediante el proceso para conocer los litigios o controversias que les planteen las partes, para así emitir sus decisiones sobre ellos, permite la ejecución de decisiones para la formulación de las sentencias.

Las figuras jurídicas con las cuales se le confunde son territorio, competencia y conjunto de órganos jurisdiccionales. En un sentido amplio, la competencia es tomada en consideración como el campo de la esfera dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones.

El enfoque de la competencia parte del concepto de jurisdicción procesal, como la facultad del órgano jurisdiccional de declarar el derecho entre una parte que busca y otra que resiste a la pretensión de aquél, cuyo reclamo es de naturaleza jurídica. La competencia procesal es constitutiva del límite objetivo de la jurisdicción, en razón de criterios de materia, grado, territorio cuantía prevención, conexidad y atracción.

4.5. Conflictos de jurisdicción y competencia en materia laboral

De forma general, se puede tomar en consideración a la competencia como la facultad y capacidad con la cual cuentan los órganos jurisdiccionales para el conocimiento y



decisión sobre determinadas materias, siendo esencial llevar a cabo una distinción entre competencia constitucional y competencia jurisdiccional.

La primera, se configura con el conjunto de facultades que la norma suprema ha otorgado a determinado órgano estatal, de manera que esa autoridad es competente para llevar a cabo los actos jurídicos que encuadren dentro de sus atribuciones, y no contarán con competencia si al actuar rebasan los límites señalados por la norma, y constituyen la capacidad de conformidad con su ley orgánica y específica para su conocimiento sobre conflictos de determinada índole, siendo esa competencia constitucional la cual deriva de las disposiciones legales orgánicas o constitutivas de los órganos jurisdiccionales y se surte de conformidad con la naturaleza de las prestaciones exigidas y de fundamentos jurídicos que expongan las personas que ponen a trabajar la materia jurisdiccional, a través del ejercicio de su derecho de acción.

"La competencia jurisdiccional es la facultad que un órgano jurisdiccional tiene para conocer y decidir con exclusión de los demás, sobre un determinado asunto consistente en la competencia que atiende a cuestiones propias del debido proceso leal, así como también se genera de las disposiciones jurídicas, orgánicas de los órganos jurisdiccionales reguladores de los distintos procedimientos que han de sustanciarse ante éstos".²³

Los conflictos con relación a la competencia constitucional se presentan cuando el titular de una acción pretenda ejercitarla ante un órgano jurisdiccional del fuero distinto

²³ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel. **Conflictos laborales**. Pág. 59.

del que corresponde a la naturaleza de las prestaciones que reclame y de los preceptos legales que invoque como fundadores de su demanda, por lo cual los conflictos de competencia o cuestiones competenciales son aquellas controversias que se susciten entre dos órganos jurisdiccionales que deciden el conocimiento o dejar de conocer de un determinado litigio.

Por lo general esos conflictos surgen entre órganos jurisdiccionales pertenecientes a un mismo fuero y casi siempre está en juego en ellas el lugar, el territorio, la cuantía y en algunas ocasiones el grado. La competencia jurisdiccional consiste en la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para el ejercicio de la jurisdicción en determinados tipos de litigio o conflictos.

4.6. El proceso laboral y los órganos jurisdiccionales

"El proceso laboral de trabajo es aquella institución jurídica para la formalización y para dirimir conflictos laborales ante un juez específicamente instituido por el Estado, al tomar en consideración la contrariedad planteada ante un tercero diferente de las partes en conflicto, el cual no trae sus poderes de ésta, siendo es el encargado de resolverla".²⁴

Los terceros se encuentran específicamente instituidos por el Estado, justamente para la resolución de los conflictos, ellos es, se trata de un juez en sentido tanto técnico como jurídico.

²⁴ Climent Beltrán, Juan Bernardo. **Elementos de derecho procesal del trabajo**. Pág. 124.



El juez anotado, se encuentra singularmente instituido para el conocimiento de conflictos laborales, entendiendo por tales aquellos en los que el fundamento de las pretensiones de las partes sea de derecho laboral y su resolución.

En relación a los principios del procedimiento concierne, que son los que auténticamente caracterizan el orden jurisdiccional social e interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario, de conformidad con los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

Después de llevada a cabo la obligada referencia al proceso, se tiene que establecer que los jueces y magistrados del orden social quedan enmarcados dentro del seno de unos órganos cuyo conjunto compone una estructura ordenada territorial y jerárquicamente, la llamada jurisdicción laboral, denominada también social o de trabajo que se configura como una jurisdicción ordinaria o común especializada, la cual ejerce la aludida función jurisdiccional.

La extensión de la jurisdicción del orden social se encuentra bastante estabilizada en la sociedad guatemalteca dentro del ámbito de la jurisdicción laboral, con el correspondiente derecho de trabajo y de la seguridad social.

De forma, que la jurisdicción social conoce de todas y únicamente de las pretensiones cuyo fundamento jurídico material se encuentre en las normas laborales, convirtiéndose los tribunales de trabajo en órganos judiciales especializados por motivaciones de la materia, tanto en controversias civiles, laborales y administrativas, conociendo para ello



de todo tipo de asuntos litigiosos ocurridos en el desarrollo de las relaciones laborales, poniéndose de relieve la excepción establecida en relación a los asuntos en los cuales el orden es correspondiente al ejercicio de todas las causas.

4.7. Medios de solución de conflictos

Desde que la prevención es superada, se trata de poner en funcionamiento los diversos mecanismos de solución de los conflictos de carácter colectivo. Esos medios de solución, pueden claramente clasificarse en tres categorías que son: la autotutela, la autocomposición y la heterotutela, de acuerdo al grado de intensidad en la que la autonomía de la voluntad tiene en la búsqueda del arreglo.

- a) **Autotutela:** al hablar de la misma, se hace referencia a la posibilidad de que la parte involucrada en el conflicto, ejerza los distintos derechos y mecanismos que el ordenamiento jurídico otorga y reconoce para la superación de la situación conflictiva.
- b) **Autocomposición:** consiste en el término empleado para hacer referencia a las formas de solución de conflictos, en los cuales las mismas partes que están involucradas desarrollan el protagonismo.

El instrumento típico de esta categoría es la negociación colectiva. El Artículo 374 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias



por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cualquier lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor gravedad que le sea posible".

En esa perspectiva del Artículo citado, subyace la noción modernamente conocida como autonomía colectiva, o sea, el poder de los grupos profesionales para la regulación de sus mismos intereses y la regulación de sus conflictos. Existen dos características esenciales que llevan a dar prioridad a la negociación colectiva.

En primer lugar, su mayor eficacia asegura el mayor efectivo acatamiento de los términos de un acuerdo o convenio, en relación al mismo convencimiento de los actores sociales, acerca de los términos en que se estipularon los pactos.

En segundo lugar, debido a que el desarrollo de las distintas maneras de negociación colectiva, sin lugar a dudas es constitutivo de un elemento en beneficio del perfeccionamiento de la democracia política, la cual es bien amplia en relación al sistema electoral.

Para que esas formas realmente puedan llegar a desarrollarse y contar con la adecuada eficiencia, se tienen que exigir algunos requisitos, entre los cuales se debe mencionar la plena vigencia de libertad sindical, no únicamente formal, sino también sustantiva.

- c) Heterotutela: es referente a aquellas formas de solucionar los conflictos, en las cuales la voluntad de las partes desempeñan un papel de carácter secundario y lo que deviene esencialmente es la presencia de un tercero decisor o componedor. La intervención de los jueces, la intervención administrativa y el arbitraje obligatorio son ejemplos de esta categoría.

4.8. Conciliación y mediación

"Los institutos anotados encuentran su ubicación en la heterotutela, debido a que implican la presencia de uno o varios terceros ajenos a las partes en controversia y su intervención tiene trascendencia para la resolución del problema".²⁵

En esencia, la diferencia de uno y otro instituto, es fundamentalmente de grado, más que de naturaleza, al punto de que en algunos casos es difícil encontrar su frontera divisoria.

En el caso de la conciliación, el o los terceros se encargan de desarrollar una función limitadora de la generación de consensos, intentando reunir a los sectores que se

²⁵ Torres Díaz, Luis Guillermo. Teoría general del proceso. Pág. 74.



encuentran en conflicto y promoviendo para el efecto que sean los mismos actores sociales los que lleguen a la solución del conflicto.

En la mediación el o los mediadores, tienen una actitud más activa desarrollando no únicamente actividades encaminadas a alcanzar el papel de proposición de soluciones y de proponer vías de salida. Pero, el mediador no calza los puntos del árbitro, debido a que no tiene capacidad de decisión. Se puede proponer, pero no resolver. La resolución es correspondiente a los actores sociales.

Las maneras en las cuales se encuentran las instituciones conciliadoras o mediadoras, pueden tener distintas modalidades de las cuales es importante señalar las siguientes:

- a) Individual o colegiada: de conformidad con el número de integrantes la institución conciliadora puede ser de carácter unipersonal o encontrarse compuesta por una pluralidad de sujetos. En beneficio de la composición individual se argumenta en relación a la rapidez y agilidad de su intervención lo cual, el sentido de oportunidad, que se convierte en una variable imprescindible para la resolución de conflictos.

Pero, las formas colegiadas también tienen sus defensores. En este caso, el argumento esencial radica en la mayor capacidad de encontrar vías de solución adecuadas por cuanto la pluralidad de integración se tiene que encontrar reflejada de forma directa, en la diversidad de alternativas posibles, máxime, cuando la integración del órgano incluye a varios representantes sectoriales.



- b) **Público, privado o mixto:** esta clasificación es referente al origen o naturaleza de la institución o a la calidad de los miembros que le componen, esto es el caso de la integración colegiada.

El órgano conciliador puede ser público normalmente perteneciente o estrechamente vinculado a la administración de justicia o en su caso, al Ministerio de Trabajo o institución similar. En el caso de que la función conciliadora, sea llevada adelante por funcionarios dependientes del Ministerio de Trabajo, es recomendable la especialización que tienen que poseer los servidores públicos.

También, puede ser de un órgano privado, como ocurre en algunos países del continente, lo cual normalmente implica que las partes o los nombran o los avalan cada vez. Este sistema puede tener el inconveniente de que además del conflicto a resolver, se vuelva un tema de debate la propia designación del conciliador, alargando aún más la problemática sobre la que se pretende actuar.

- c) **Mixtas:** algunas legislaciones disponen instituciones permanentes, estatales o mixtas que atienden a la conflictividad laboral.

Otras dejan librada la conformación del órgano conciliador a una resolución específica, ad hoc, para actuar exclusivamente en el caso para el cual fueron creados. De forma habitual, los órganos públicos son permanentes y en cambio los privados son ocasionales.



4.9. Arbitraje

Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias, de conflictos colectivos de intereses jurídicamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos.

A partir de ello, se pueden claramente identificar algunos elementos esenciales que permiten dar forma legal a esta figura.

Dentro del arbitraje interviene un tercero, pero esa participación tiene una calidad diferente a lo que acontece en la conciliación o mediación. De esa forma, la actividad del árbitro también incluye tentativas de conciliación para la emisión de una opinión con efectos vinculantes, para la resolución de diferendos. Esta es la diferencia esencial, en relación a las otras normas de intervención heterónomas.

Al mecanismo de arbitraje puede arribarse tanto por imperativo legal, como también por acuerdo de las partes involucradas, al mismo tiempo que ocurre con la selección del árbitro al tener similares fuentes, lo cual resulta ser deseable para la determinación de la o las personas que se encargarán del ejercicio de sus funciones.

La elección del árbitro recae sobre connotados juristas, en donde el mecanismo reclama la actuación sin una rigurosidad jurista inadecuada para el caso concreto. No



se trata de argumentos absolutos del Estado de derecho, sino que el árbitro tiene que encargarse de promover el acuerdo sobre los ejes axiológicos tales como la equidad y la justicia, los cuales son conceptos que para cada caso concreto pueden tener distintos significados. De ello, deriva que la función normativa del laudo arbitral se trate de la creación de las normas, encontrando con ello una nueva regulación para el caso, aún cuando se haga referencia a las leyes vigentes que tienen que aplicarse y a la forma de esa aplicación, la cual seguramente será válida de forma exclusiva para el caso concreto.

"Ese efecto normativo del laudo ha dado lugar a distintos señalamientos, en cuanto a la naturaleza jurídica del mismo en general se entiende dentro del marco de los conflictos colectivos, los conflictos económicos y sociales que presentan una especie de cosa juzgada relacionada con el sic stantibus, para el cambio de los presupuestos sobre los cuales se operó la decisión, para así poder llevar a cabo lo antes posible la revisión del laudo".²⁶

La normativa de la decisión del árbitro no se encuentra acompañada de la facultad para hacer ejecutar lo juzgado. Ello, queda reservado a los órganos jurisdiccionales comunes.

El laudo arbitral es inapelable, aunque existen legislaciones que lo admiten. La celeridad en la solución del conflicto y la intervención directa de las partes en la selección del árbitro, aconsejan lo anotado.

²⁶ Arroyo. Ob.Cit. Pág. 78.



A nivel de derecho comparado, se distinguen tres formas de arbitraje: voluntario, potestativo y obligatorio.

- a) **Voluntario:** en esta modalidad juega un papel de importancia la voluntad de las partes en el nacimiento y desarrollo del mecanismo, por lo que es la forma de arbitraje que se acerca a la categoría de autocomposición.

- b) **Potestativo:** esta modalidad también recibe el nombre de unilateralmente perceptivo y se encuentra en la frontera entre el voluntario y el obligatorio. En este caso, la sola voluntad de una de las partes es la que toma la decisión de la recurrencia del arbitraje, a partir de donde el mecanismo se transforma en obligatoria para ambas en la relación jurídica.

- c) **Obligatorio:** en esta modalidad, la voluntad de las partes queda reducida por completo a su mínima expresión, debido a que el mecanismo que se impone y la decisión tienen que ser acatadas a cualquiera que sea su contenido.

El conflicto colectivo recibe un tratamiento parecido al individual, debido a que se le otorga prioridad a la tutela de un tercero o del mismo Estado por encima del agotamiento de las vías que hayan sido negociadas.

Su mismo origen y recepción en distintas legislaciones le vinculan al desarrollo de los movimientos reivindicativos que declaran la objetividad de constitución de instrumentos eficientes para dirimir conflictos colectivos.



Se parte entonces, de una conceptualización bastante cuestionable como fenómeno y como derecho, en donde se concibe como un mal el poder evitar a toda costa los perjuicios que trae consigo y debido al interés del grupo social que ejerce esta medida gremial, no pudiendo ser prevaleciente sobre el derecho colectivo, el de la comunidad.

Por su lado, es cuestionable que el mecanismo de arbitraje impuesto sea favorecedor efectivamente de la paz social, ya que debido a su origen y elevado nivel de la coacción se puede llegar en un momento a socavar esa buscada paz e inclusive a alentar ~~mecanismos y alternativas de expresión~~ de la conflictividad que se escapen de la institucionalización.

Pero el aspecto estrictamente jurídico de mayor interés es la eventual contradicción entre esta forma de tratamiento de los conflictos colectivos con el ejercicio de los derechos constitucionales.

No puede ser considerada como atentatoria a la libertad sindical una legislación que tome en consideración procedimientos de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no limite en la práctica el recurso de huelga.

La legislación guatemalteca concibe un procedimiento por etapas en la cuales después de fracasados los intentos conciliadores, se puede pasar a la vía del arbitraje o a la



declaración de huelga, de conformidad con el Artículo 395 del Código de Trabajo
Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO V

5. Conflictividad del orden social de la jurisdicción en materia laboral en la sociedad guatemalteca

"Jurisdicción deriva del latín jus que significa derecho y de dicere, que quiere decir declarar o dictar el derecho. La historia de la jurisdicción se resume en la evolución histórica de la solución de las controversias".²⁷

Consiste en la función pública llevada a cabo a través de los órganos competentes del Estado guatemalteco, con las normas establecidas legalmente en virtud de un acto de juicio determinante del derecho de las partes, con la finalidad de dirimir sus conflictos y controversias relevantes jurídicamente a través de decisiones con autoridad de cosa juzgada, las cuales son de manera eventual factibles de ejecución.

En suma existe conflicto entre personas y entre los órganos. Existe controversia, cuando el conflicto lo soluciona otra persona u otro órgano superior. Por acto de juicio, se refiere a la valoración que se le otorga a la verificación que lleva a cabo el juez, para con ello determinar cuál de las partes tiene la razón.

El juez se encarga de la sustitución de la función de raciocinio de las partes en el proceso, o sea, el mismo razona por las partes que no han podido arreglar su conflicto. Por ello, se establece que la jurisdicción aparte de aplicar, se encarga de la integración

²⁷ Torres. Ob.Cit. Pág. 122.

de la ley cumpliendo un papel de sustitución, o sea, lleva a cabo una actividad funcional.

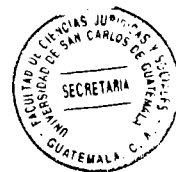
La función pública se encarga de la sustitución de la actividad particular en el litigio de dos personas que son el demandante y el demandado. La jurisdicción se encarga del cumplimiento de una actividad funcional de garantía que el demandante busca en el juez y espera que el tercero imparcial aplique la ley de manera correcta, o sea garantiza los derechos que pueden alegar cada uno de estos ciudadanos.

Tan funcional es la actividad jurisdiccional que no puede llegar a desarrollarse si no existe persona que tenga una potestad que se denomina acción y que se materializa mediante una demanda o querrela.

Si no existe este ciudadano demandante, no empieza a funcionar este tercero imparcial denominado juez. De allí, derivan los aforismos latinos *nemo iudex sine actore*, debido a que el juez no puede actuar si no hay demandante y *nemo procedat juri ex officio*, que quiere decir el proceso no puede caminar de oficio.

5.1. Jurisdicción laboral

"La jurisdicción es la función pública realizada por 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 la finalidad de dirimir sus conflictos y



controversias de importancia jurídica, a través de la toma de decisiones bajo autoridad de cosa juzgada de manera eventual y factible de ejecución”.²⁸

Jurisdicción es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución de la actividad individual de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, o para ejecutarla ulteriormente.

5.2. Naturaleza jurídica y características

La jurisdicción es referente a la función estatal de satisfacción de las pretensiones a través de una controversia o conflicto.

Sus características son las que a continuación se indican:

- Constitucional.
- General.
- Exclusiva.
- Permanente.

²⁸ *Ibíd.* Pág. 145.



También, se acostumbra a caracterizarla como una función monopólica del Estado. Pero, es bastante discutible considerar la existencia de los tribunales arbitrales, la cual evidencia que el Estado guatemalteco, no se ha reservado en ningún momento la forma privativa del ejercicio de la jurisdicción.

Para que la función jurisdiccional cumpla de manera justa y eficaz su cometido, en la mayoría de las legislaciones, se le rodea de condiciones necesarias, las cuales se denominan en general bases de la jurisdicción.

Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- **Legalidad:** no es auténtica de la actividad jurisdiccional, toda vez que es bien común a todos los actos del Estado que no pidieron un acto con común denominador de todos los órganos estatales y un principio del derecho público.

- **Independencia e inamovilidad:** también consiste en una base común a todos los órganos del Estado.

Pero, la independencia de la función jurisdiccional es tal vez la de mayor importancia por el carácter de objetividad e imparcialidad con que el deber de objetividad e imparcialidad se debate. La independencia supone que es el órgano quien la ejerce y ello es por parte de la libre sujeción a otro, sea cual fuere, para que no esté sujeto a los tribunales superiores ni a entidad o poder alguno.

- **Responsabilidad:** se encuentra en íntima conexión con la independencia, debido a que los jueces son por lo general inamovibles en sus cargos, y son responsables de sus actos ministeriales.

- **Territorialidad:** los tribunales solamente pueden ejercer su potestad en los asuntos y dentro del territorio que la ley les haya asignado.

- **Pasividad:** debido a la cual los tribunales pueden ejercer su función, por regla general, únicamente a petición o requerimiento de parte interesada, y de manera excepcional de oficio.

- **Inavocabilidad:** consiste en la prohibición que tienen los tribunales superiores para conocer sin que medie recurso alguno, un asunto que se encuentre pendiente ante uno inferior.

- **Gradualidad:** supone que lo que está resuelto por el tribunal puede ser revisado por otro de superior jerarquía, generalmente mediante el recurso de apelación.

Ello, implica la existencia de más de una instancia entendida la misma como cada uno de los grados jurisdiccionales en que puede llegar a ser conocida y fallada una controversia.

- **Publicidad:** se refiere al hecho de que cualquier persona puede imponerse libremente actos jurisdiccionales.



5.3. Manifestaciones

La jurisdicción se manifiesta mediante:

- a) **Emisión de sentencias:** se les denomina función de la declaración de certeza jurídica y consiste en dar la razón a uno de los sujetos procesales.
- b) **Ejecución de sentencia:** consiste en el poder de coacción que tiene el órgano jurisdiccional, cuando la sentencia ha sido cosa juzgada con fundamento a una verdad jurídica.

5.3. Elementos de la jurisdicción

Los elementos de la jurisdicción consisten en las potestades y aptitudes con las cuales cuenta el juez u órgano jurisdiccional.

- a) **Notio:** es la potestad de aplicar una ley a un caso concreto.
- b) **Vocatio:** consiste en la aptitud de conocimiento de la pretensión de un determinado sujeto procesal.
- c) **Coertio:** se refiere a la potestad de precautelos de los intereses sometidos a su decisión.



- d) **Judicio:** es la potestad de dictar una sentencia y el elemento fundamental de la jurisdicción.
- e) **Executivo:** consiste en la potestad que tiene un órgano jurisdiccional para la ejecución de lo juzgado.

5.5. Clasificación de la jurisdicción

Las estrategias de clasificación de la organización de la justicia son las que a continuación se indican:

- a) **Jurisdicción contenciosa:** en donde se tramitan todos aquellos asuntos que envuelven una controversia y se resuelven.
- b) **Jurisdicción no contenciosa:** se solucionan asuntos que no sean controversiales, pero que tienen que pasar por la jurisdicción y en esos casos no se promueve contienda alguna entre las partes.

No existiendo por ende oposición de legítimo contradictor, sin embargo mediante la ley se requiere la intervención del juez.

- c) **Jurisdicción ordinaria:** en donde se concentran todas las especialidades de la labor jurisdiccional, a diferencia de lo que acontecía originalmente que existían fueros privativos como el agrario.



- d) **Jurisdicción especial:** atiende a los asuntos que no se relacionan con la justicia ordinaria.

5.6. Fases de la jurisdicción

Consisten en momentos que representan el desenvolvimiento del ejercicio de la función jurisdiccional en el proceso.

- a) **Fase de conocimiento:** en esta etapa el tribunal recibe los antecedentes que le permiten con posterioridad la resolución del litigio.
- b) **Fase de la decisión:** el tribunal se encarga de declarar el derecho frente al caso concreto, propuesto por las partes, lo cual hace a través del acto procesal llamado sentencia judicial. Esta etapa de juzgamiento, supone siempre la existencia del período anterior.

También, es tomado en consideración como el momento de la jurisdicción de mayor importancia, debido a que pone fin al conflicto mediante el pronunciamiento de la sentencia.

"En la misma se encuentran dos tipos de jurisdicción: legal y equidad. La primera, significa que el juez tiene que resolver de conformidad con la legislación vigente. En la segunda, el juez extrae de su experiencia lo que tiene que

resolver acudiendo para el efecto a los principios del derecho y a la equidad natural".²⁹

5.7. Límites de la jurisdicción

"La actividad jurisdiccional se lleva a cabo en el tiempo y en el espacio. Consecuentemente, se señala que la jurisdicción posee límites tomando en consideración el tiempo que la posee su titular y el ámbito espacial donde la misma se ejerce".³⁰

- a) Límites en cuanto al tiempo: debido a que una persona es juez al encontrarse investido de la jurisdicción y la misma se ostenta debido a que se es juez, el límite de la jurisdicción es el señalado constitucionalmente para las leyes y para el debido desempeño del cargo de juez.
- b) Límites en cuanto al espacio: se acostumbra llevar de los mismos la siguiente clasificación:
 - Límites externos: se entiende a los mismos a todos los elementos que permiten la delimitación de la zona de vigencia y aplicación en el espacio. Por regla general, será límite de la jurisdicción la soberanía estatal.

²⁹ Ovalle. Ob.Cít. Pág. 56.

³⁰ Ibid. Pág. 59.

- Límites internos: son los que observan a la misma jurisdicción, prescindiendo para el efecto de aquella que es perteneciente a otros Estados, como también en relación a las funciones atribuidas a los demás órganos del mismo Estado, surgiendo de esa manera la noción de competencia.

Dentro de los límites de la jurisdicción, se reconoce como límite al respeto de los derechos fundamentales, siendo esa limitación la que se justifica debido al hecho que la misma jurisdicción no puede pasar sobre los derechos que se le conocen al hombre en su calidad de tal.

Esos límites pueden dar nacimiento a diferencias entre Estados, entre dos poderes del Estado u órganos de diversas ramas del mismo poder o entre dos o más poderes del Estado por sus atribuciones.

5.8. Estudio de la conflictividad del orden social de la jurisdicción en materia de trabajo en Guatemala

Las relaciones de trabajo implican cooperación, colaboración, puesta en común de esfuerzos físicos e intelectuales además de recursos financieros y materiales, los cuales se organizan de diversas maneras.

Pero, al mismo tiempo implican conflictos. La cooperación y el conflicto son aspectos que esencialmente se presentan en cualquier relación laboral.

A partir de esa constatación, en la teoría sociológica se encuentran perspectivas analíticas que prefieren centrar su enfoque en alguno de los dos aspectos anotados. De esa forma, se pueden señalar dos grandes corrientes que concurren a intentar explicar la conflictividad en general y la laboral en particular.

Por una parte, la teoría del consenso es aquella para la cual la sociedad es fundamentalmente una comunidad de tipo moral con normas y valores compartidos, donde los conceptos centrales a destacar son aquellos que se mencionan y que abarcan la estabilidad, equilibrio y consenso.

Dentro de ese marco de ideas, el conflicto se presenta como una forma de desviación patológica que tiene que corregirse y eliminarse.

La oposición permanente que puede ser latente o manifiesta, se tiene que observar tanto a nivel de las relaciones económicas, como de las políticas, sociales y culturales en el país.

El derecho es una técnica de regulación del poder social y el poder consiste en la capacidad de dirigir la conducta de otros y se encuentra igualmente distribuido en cualquier sociedad.

No puede existir una sociedad sin subordinación de algunos de sus miembros a otros, sin mando obediencia, sin personas investidas de la facultad de dictar normas y de tomar decisiones.

"El derecho del trabajo en su nacimiento desarrolló la consolidación del mismo y percibió a la sociedad como un gran conflicto y ello se plasma claramente en la regulación jurídica que adopta, cuya máxima expresión puede verse en las instituciones que el proceso de constitucionalización social se ha encargado de legitimar en la sociedad".³¹

Dentro de la unidad de producción, el comportamiento en el lugar de trabajo, implica las relaciones sociales en cuanto a la negociación del esfuerzo, es decir, la negociación que se presenta en lugar de trabajo, sobre cuánto esfuerzo y la calidad que tiene que ponerse a cambio de una determinada remuneración.

De esa forma, opera un equilibrio desigual entre los incentivos y sanciones, que es la base del desarrollo de ciertos sistemas de remuneración que unen a ésta con el esfuerzo y en relación constante con los niveles de responsabilidad, producto alcanzado y puntualidad.

Definitivamente, se trata de hacer ver que existen una gran cantidad de contradicciones, así como de oposiciones de intereses de esencia en cualquier relación de trabajo, al mismo tiempo que las mismas se conjugan con otros aspectos concluyentes.

El Reglamento Interior de Trabajo, es el conjunto de normas elaborado por el patrono con la finalidad de regular y precisar las normas jurídicas a las cuales obligadamente

³¹ *Ibid.* Pág. 123.



tienen que sujetarse a él y a sus trabajadores con motivo de la ejecución y prestación concreta del trabajo.

Existe un ámbito de indeterminación de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, las cuales no se encuentran especificadas en la ley con motivo de la ejecución o prestación correcta del trabajo.

Las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, que no se encuentran especificadas en la ley y cuya definición en buena medida, la legislación se la concede al patrono, se conciben como potencial de conflictividad .

Ello, es una fuente potencial de conflictividad, lo cual se reafirma con el reconocimiento de los empresarios y con el goce de salarios a los trabajadores ante eventuales faltas de orden disciplinario.

La misma Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el conflicto ínsito en la relación de trabajo.

Al igual que en los Artículos 102 y 104 de la Constitución Política de la República que consagran el derecho de sindicalización libre de los trabajadores con protección frente al eventual despido y el derecho de huelga. Los artículos 39, 41 y 43 recogen y protegen el derecho a la propiedad privada y libertad de industria, así como el mencionado Artículo 104 que otorga rango constitucional al derecho al paro.

Existe una tendencia a confundir las situaciones de conflicto con su concreta exteriorización, que en términos jurídicos pueden denominarse como controversias.

Existe un antagonismo estructural que otros autores llaman oposición latente, la cual no siempre se refleja en una lucha abierta o enfrentamiento. El ordenamiento jurídico puede asumir diversos comportamientos frente al conflicto exteriorizado y ello deja de libertad de acción a los sujetos sin perjuicio que se reconozca eficacia jurídica a su actuar autónomo.

Se tiene que hacer la distinción entre el conflicto o controversia y las medidas o acciones que las partes despliegan. Una concentración de trabajadores frente a las puertas de la empresa o una denuncia presentada por una asociación de empresarios contra una central sindical, no son en sí mismos los conflictos, sino los medios o mecanismos de acción que las partes están utilizando y a los cuales, el derecho puede o no otorgarles relevancia.

Por último, cuando se habla de medios de solución de conflictos colectivos de trabajo, se tiene que partir de la premisa de no pretender la eliminación de la conflictividad que es inherente a las relaciones laborales.

De lo que se trata, es de buscar encontrar las mejores vías para procesar esta oposición de intereses, no únicamente para evitar consecuencias altamente negativas para el conjunto social, sino para permitir que los efectos benéficos, que están a favor del cambio social positivo se potencien adecuadamente.



La distinción de conflictos individuales o colectivos constituye una especie de importancia en el derecho laboral y se tiene que caracterizar de forma correcta el conflicto colectivo, debido a que tiene no únicamente una trascendencia sociológica, sino jurídica, debido a que el comportamiento de la institucionalidad es distinto de acuerdo a unos u otros. En algunos ordenamientos y en otros aunque interviene en ambos, lo hace con instituciones y procedimientos diferentes.

Pero, a pesar de la importancia de ello, la doctrina no es unánime para la identificación de los elementos que caracterizan cada categoría de conflictos en relación a que tiene que tratarse de un conflicto, cuya relación se basa sea sustancialmente laboral, excluyendo a aquellos que no nacen de la relación obrero-patronal.

También, existen aquiescencia en relación a que resulta imprescindible la presencia de los sujetos de las relaciones colectivas, es decir del lado trabajador, la entidad plural, aunque del lado del empleador, no es imprescindible.

Pero a partir de esas coincidencias se abren dos grandes líneas conceptuales que son: por una parte, aquellos que entienden que el elemento identificador se encuentra en la sustancia del conflicto; y por otra, las partes quienes lo conciben desde una perspectiva adjetiva.

El interés concreto de categoría, no es un interés de una suma de voluntades individuales, sino propio del sector concernido. No interesa la sustancia del conflicto, sino la presencia de la organización y una reivindicación y se asumen las acciones en



su defensa, por lo cual, cualquier conflicto en su defensa, así lo decide en relación al sindicato actuante con independencia del origen del mismo. Si el conflicto es organizado, será colectivo ya que de otra forma será individual.

Los conflictos jurídicos o de derecho como también se les denomina son referentes a la creación de normas o a la modificación de normas preexistentes.

En cambio, los conflictos colectivos de interés, son referentes a la creación de normas o a la modificación de normas preexistentes.

Cuando el sindicato reclama un aumento salarial, se está pidiendo una nueva regulación jurídica para los trabajadores y empresarios concernidos.

De esa manera, la resolución de este tipo de conflictividad laboral, permite una amplia gama de alternativas mediante vías directas o indirectas, públicas o privadas.

La prevención de conflictos constituye un objetivo esencial de cualquier ordenamiento jurídico, no únicamente actuar para la resolución del conflicto, sino en llevar a cabo tareas profilácticas de prevención de la conflictividad social, en este caso laboral.

La prevención consiste básicamente en evitar los males del conflicto y el otorgamiento institucionalizado para canalizar las demandas y distintas visiones que diluyan al máximo las aristas confrontativas en la persecución de los intereses sectoriales o corporativos.

No existe una mejor manera de prevenir los conflictos que permitir el desarrollo de la negociación colectiva, aunque al mismo tiempo ella puede ser una manera correcta de solucionar el conflicto ya declarado.

Un elemento que normalmente puede tener un papel importante en la labor de prevención, es la adecuada información no únicamente por resolverse, sino impedir su desarrollo, cuando la información fluya de manera adecuada entre el aumento salarial y ello puede debatirse y abordarse de distinta forma.

Otro aspecto que tiene que tomarse en consideración consiste en el nivel de participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios de la empresa. Este instituto nace exclusivamente para ello, o sea, para evitar la conflictividad abierta y priorizar los aspectos que hacen a la comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores.

Existen múltiples formas de participación, las cuales pueden ser orgánicas cuando se realizan mediante la integración de los trabajadores a los órganos directivos de las empresas o mediante la creación de órganos especiales, como los actualmente impulsados comités de higiene y seguridad. Se les denomina inorgánicas, cuando se presentan puntualmente, sin la construcción de mecanismos permanentes de participación, como la misma negociación colectiva.

A su vez, la participación puede tener diversos niveles de desarrollo en relación a la dirección de la empresa ya que la misma puede llegar a centrarse en actividades de



información, consulta y control o bien ir más lejos dedicándose a la intervención de las mismas decisiones de la unidad productiva.

La sociedad se encuentra constantemente en cambio y es integrada por una serie de elementos contradictorios. Esos cambios sociales y esos elementos contradictorios obvian la necesidad de explicar los cambios sociales pero necesitan de estabilidad o permanencia de las instituciones.

Por lo general, existen visiones mayormente moderadas que abogan por un Estado que se encargue del mejoramiento de las condiciones que eviten revoluciones.

En cualquier caso, el conflicto consiste en el factor del progreso, que se fundamenta en la formación de grupos y acción social, con la finalidad de obtener la integración a través de pactos o de acuerdos con el resto de los actores o sectores sociales, de nuevas relaciones o estructuras, que propician los grupos de presión o interés de los artificios del cambio para una adecuada resolución de la conflictividad del orden social de la jurisdicción en material laboral en la sociedad guatemalteca.



CONCLUSIONES

1. El conflicto es constitutivo del daño del orden social de la jurisdicción y ello no implica el sostenimiento que se viva únicamente en ese estado, sino que se trata del reconocimiento de un eje ineludible para el entendimiento de los procesos sociales y en el caso relacionado, existen motivaciones en la actualidad de orden estructural que llevan a su consideración en el ámbito de trabajo.
2. Una manera superior de desarrollo de las formas participativas consiste en la denominada concertación social, entendida la misma como la búsqueda de consensos entre el sector organizado de trabajadores, empresarios y el Estado, no únicamente en la resolución de determinados conflictos, sino en la planificación y toma de decisiones sobre distintos aspectos del orden social de la jurisdicción.
3. Las teorías de todo conflicto social buscan la explicación de la forma en la cual la sociedad necesita tanto normas jurídicas como estabilidad, con la finalidad de alcanzar la integración social, lo cual no ha sido alcanzado ya sea con consenso o con coacción, debido a la conflictividad del orden social de la jurisdicción en materia laboral en la sociedad guatemalteca.



4. El desconocimiento de la conflictividad del orden social de la jurisdicción laboral no permite el señalamiento de que la cohesión social únicamente es posible como una organización coactiva dominante, donde los conceptos centrales a los que se recurren enfatizan la presencia de elementos contradictorios, así como la idea de cambio permanente y la necesidad de incorporación de perspectivas históricas.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que indicar que el conflicto es constitutivo del daño del orden social de la jurisdicción y ello no implica que pueda vivirse únicamente en esas condiciones, sino que lo de que se trata es de reconocer un eje ineludible para entender los procesos sociales y las motivaciones de orden estructural que llevan a consideraciones en el ámbito laboral.
2. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deben establecer que la forma superior de desarrollo de las maneras de participación se refiere a la concertación social, comprendida como la búsqueda de consensos entre el sector organizado de trabajadores, empresarios y Estado no solamente en resolver determinados conflictos, sino en planificar y tomar decisiones sobre aspectos del orden social de la jurisdicción.
3. La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, necesita dar a conocer las teorías de todo conflicto social para buscar explicaciones de la manera en la que la sociedad emplea las normas jurídicas, en la búsqueda de alcanzar la integridad social, lo cual no se ha podido lograr por la conflictividad del orden social de la jurisdicción en materia laboral en Guatemala.



4. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tienen que señalar el desconocimiento de la conflictividad del orden social de la jurisdicción laboral, al ser el mismo el que no ha permitido determinar que la cohesión social únicamente se logra como organización coactiva, donde los conceptos enfaticen los elementos de contradicción y las ideas permanentes de cambio.



BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO SÁENZ, José Enrique. **Estudios de derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Ed. Trillas, 1999.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Luis Santiago. **Manual de derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1995.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Ángel. **Conflictos laborales**. México, D.F.: Ed. Nacional, S.A., 2000.
- BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan Bernardo. **Elementos de derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Ed. Themis, 2000.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1993.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. **Teoría general del proceso**. México, D.F.: Ed. UNAM, 1980.
- ITALO MORALES, Hugo Leonel. **Derecho procesal del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Trillas, 1989.
- MONTOYA RAMÍREZ, Francisco Javier. **Jurisdicción laboral**. México, D.F.: Ed. Naciones, 1989.
- OVALLE FAVELA, Juan José. **Teoría general del proceso**. México, D.F.: Ed. Oxford, 2001.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1987.



PORRAS LÓPEZ , José Armando. Derecho procesal del trabajo. México, D.F.: Ed. Cajica, 1986.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. México, D.F.: Ed. Cárdenas, 1991.

TORRES DÍAZ, Luis Guillermo. Teoría general del proceso. Madrid, España: Ed. Editores, 1987.

TRUEBA URBINA, José Alberto. Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1987.

VIZCARRA DÁVALOS, José Alfredo. Conflictos de jurisdicción laboral. México, D.F.: Ed. Trillas, 1997.

Legislación:

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

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

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