

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

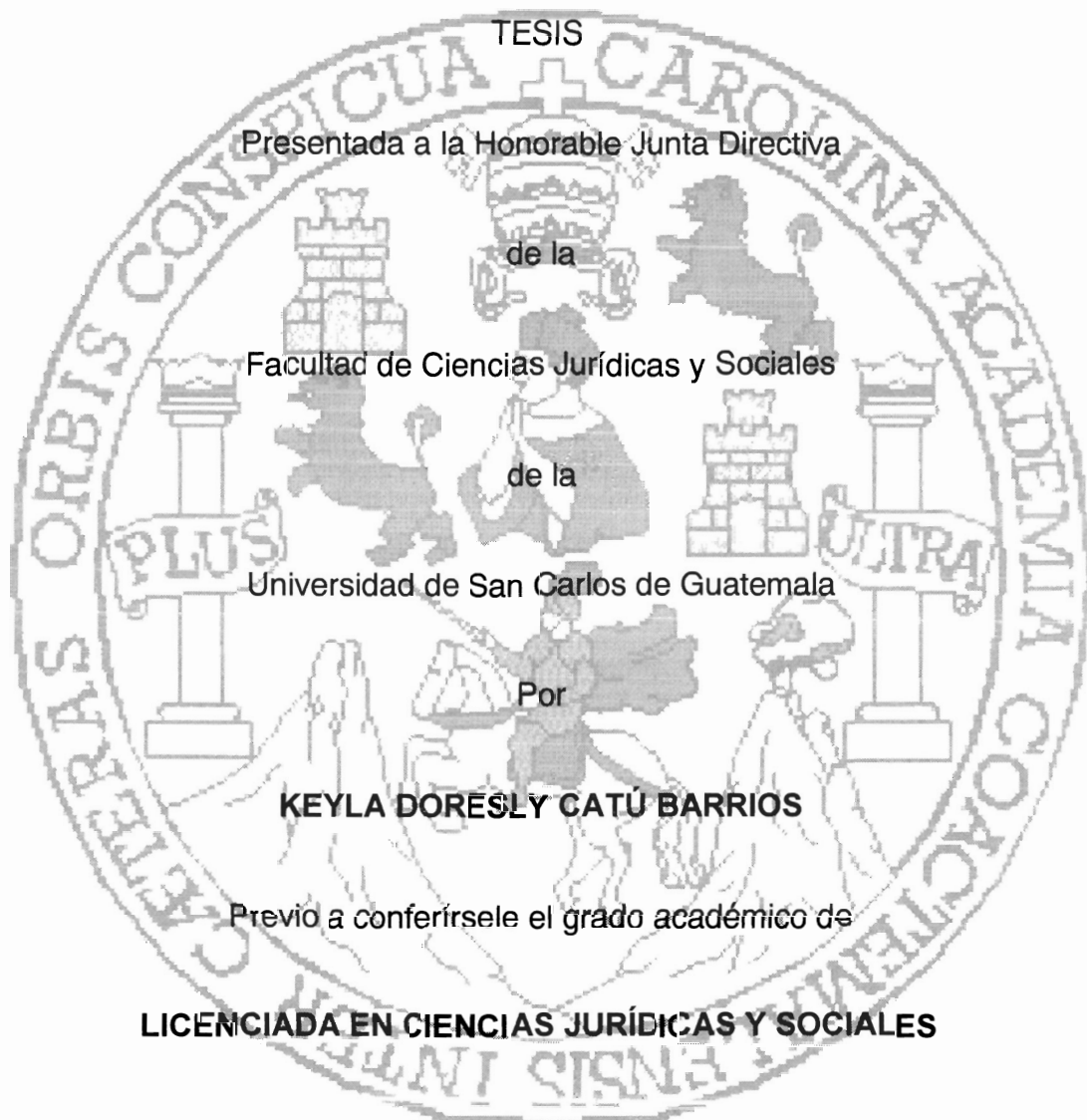
**IMPORTANCIA DE CREAR JUZGADOS DE TRABAJO CON PERSONAL
ESPECIALIZADO EN LA MATERIA, QUE EJERZAN COMPETENCIA EN TODO EL
TERRITORIO NACIONAL**

KEYLA DORESLY CATÚ BARRIOS

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**IMPORTANCIA DE CREAR JUZGADOS DE TRABAJO CON PERSONAL
ESPECIALIZADO EN LA MATERIA, QUE EJERZAN COMPETENCIA EN TODO EL
TERRITORIO NACIONAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KEYLA DORESLY CATÚ BARRIOS

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2016

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Víctor Enrique Noj Vásquez
Vocal:	Lic. José Luis de León Melgar
Secretario:	Licda. María del Carmen de León Melgar

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Lic. Otto Daniel Ardon Medina
Secretaria:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 02 de octubre de 2014.

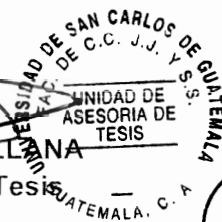
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KEYLA DORESLY CATÚ BARRIOS, con carné 200722075,
 intitulado IMPORTANCIA DE CREAR JUZGADOS DE TRABAJO CON PERSONAL ESPECIALIZADO EN LA
MATERIA, QUE EJERZAN COMPETENCIA EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

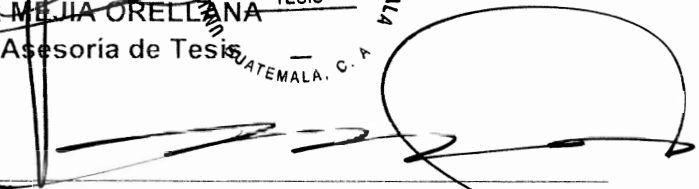
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Fecha de recepción 10 / 01 / 2015. f)

Asesor(a)




Licenciado Otto Rene Arenas Hernández

Abogado y Notario
Colegiado 3805



Dirección: 9 Av. 13-39 zona 1, Ciudad de Guatemala
Teléfono No.: 5859-6969

Guatemala, 26 de febrero de 2015

Doctor

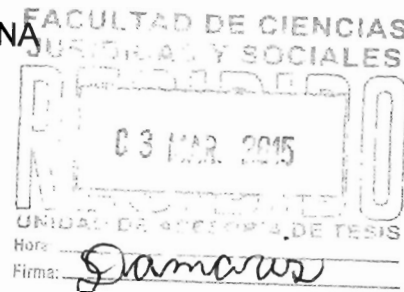
LICENCIADO BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



Respetable Jefe de la Unidad:

En cumplimiento con el nombramiento recaído a mi persona y con lo preceptuado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público, declaro en forma expresa que no tengo parentesco dentro y fuera de los grados de ley con **KEYLA DORESLY CATÚ BARRIOS**, por lo que procedí a la revisión de su tesis de grado intitulada: **“IMPORTANCIA DE CREAR JUZGADOS DE TRABAJO CON PERSONAL ESPECIALIZADO EN LA MATERIA, QUE EJERZAN COMPETENCIA EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL”**; y para lo cual emito el siguiente dictamen:

Al analizar el trabajo de tesis de la bachiller, se hace constar que el contenido científico y técnico de la tesis, se ajusta al tema desarrollado y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, en realizar las modificaciones de forma y de fondo para mejorar la investigación, el mismo constituye un aporte al contenido científico y técnico al Derecho de nuestro país.

Licenciado Otto Rene Arenas Hernández

Abogado y Notario
Colegiado 3805



Dirección: 9 Av. 13-39 zona 1, Ciudad de Guatemala
Teléfono No.: 5859-6969

El tema abordado por la bachiller, hace en principio un estudio general sobre Organismo Judicial institución vinculada al problema planteado y los elementos que se relacionan con el problema como la teoría general del Derecho Procesal del Trabajo y su organización jurisdiccional actual en Guatemala, asimismo el origen, conceptos básicos, características, causas y efectos de cada institución del derecho vinculada.

La bachiller desarrolló una investigación descriptiva bibliográfica documental; utilizando los métodos jurídico, inductivo, deductivo, analítico, descriptivo y sintético, lo que permitió entrelazar la historia, partiendo de los principios generales de la rama del derecho objeto de estudio hasta llegar a la realidad actual. Asimismo; fueron aplicadas las reglas de redacción y ortografía correctamente, siguiendo las normas estipuladas de la Real Academia de la Lengua Española; trabajo de tesis que constituye un aporte científico a esta facultad, doctrinaria y jurídicamente en materia derecho procesal en materia laboral.

Las conclusiones y recomendaciones son concluyentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen del trabajo y por las razones expuestas resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para su posterior revisión y aprobación en las fases continuas al procedimiento de la unidad correspondiente; hasta llegar al examen público de tesis.

Respetuosamente;

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KEYLA DORESLY CATÚ BARRIOS, titulado IMPORTANCIA DE CREAR JUZGADOS DE TRABAJO CON PERSONAL ESPECIALIZADO EN LA MATERIA, QUE EJERZAN COMPETENCIA EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srfs

Lic Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el creador de la vida, y quien me ha dotado de capacidad, aptitudes, inteligencia y perseverancia para lograr este tan importante título. Por siempre resguardarme y guiar mis pasos. Para Dios toda la honra y gloria
- A MI PADRE:** Al hombre que me dio la vida HUMBERTO ANTONIO CATÚ GUERRA, el cual a pesar de haberlo perdido a tan corta edad, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento tan especial para mí lo es también para él. Gracias por cuidarme y guiarme desde el cielo.
- A MI MADRE:** DORA DIONILA BARRIOS, gracias por sus oraciones, por preocuparse, por la confianza, el apoyo brindado y por inculcarme estudiar y no darme por vencida en alcanzar mis metas y sueños, sobre todo gracias por hacer de mí una mejor persona.
- A MIS ABUELOS:** RICARDO CATU SANDOVAL Y ELISA GUERRA DUARTE, con su amor y enseñanza han sembrado en mí las virtudes que se necesitan para vivir con anhelo y felicidad.
- A MIS HERMANOS:** LUDWING SOLIS BARRIOS, WILLYNTON HUMBERTO CATU BARRIOS Y A KENDRY ZULEMA CATU BARRIOS porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que han contribuido a lograr esta meta. Y espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.



A MI FAMILIA: Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada gracias por su amor.

A MIS AMIGOS: Jenniffer Beatriz Gomez Ruiz, Ivanova Melissa Alejandra García, Norma Beatriz Rivas, Jaime Oswaldo Gonzalez, Yoanna Estefany Gonzalez Rivas, Licenciada Mariana Tenes Hurgo, Stepanie Rost, Linda Rossita Mazariegos Santos, Carlos Humberto Ortiz Miranda, Edgar Armando Ruiz Sosa y al Licenciado Gonzalo Madrid Pérez. Gracias porque de una u otra manera han sido personas claves en mi vida profesional. Y en especial a la gran profesional y mejor persona que ha entrado en mi vida a la Licenciada VELVETH ADRIANA GARCIA BAJÁN por su motivación, ayuda incondicional y hacer este sueño realidad.

A MI ASESOR: LICENCIADO OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ Por su, conocimiento, paciencia, criterio y dedicación que sin él no hubiese sido posible realizar la presente Tesis. Ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, la tricentenaria, alma máter que permitió que me formara como profesional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de cuyas aulas tengo privilegio ser egresado.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada pertenece a la rama del derecho público, específicamente en el ámbito procesal laboral, siendo una investigación cualitativa, al demostrar la existencia del problema, planteando criterios teóricos y prácticos que ocasiona la múltiple competencia, cuando tiene dentro de sus funciones asuntos del derecho procesal del trabajo y cuantitativa porque se extrajeron datos estadísticos que publican la cantidad de los órganos jurisdiccionales mixtos, existentes en toda la República de Guatemala.

La investigación se realizó aproximadamente en seis meses, el objeto de estudio es demostrar que se transgrede la jurisdicción privativa y la autonomía del derecho procesal del trabajo, al no existir órganos jurisdiccionales laborales especializados en todo el país, los sujetos de estudio fueron los órganos jurisdiccionales mixtos con funciones laborales.

El aporte académico de la investigación realizada es dar a conocer a la comunidad estudiantil, los problemas jurídico-prácticos que se presentan cuando la organización jurisdiccional no está apegada a principios, normas y doctrinas de la especificación del derecho, especialmente cuanto son de naturaleza privativa, autónoma como las atribuidas por la ley y la doctrina a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.



HIPÓTESIS

La falta de recursos humanos y financieros, conlleva a que los juzgados de otras ramas del derecho en el interior de la República de Guatemala juzguen casos laborales, en consecuencia quebrantan la improrrogabilidad y exclusividad que caracteriza la jurisdicción privativa del derecho procesal del trabajo, para evitarlo la Corte Suprema de Justicia debe asignar personal especializado en el área laboral e infraestructura para ejercer competencia en todo el territorio nacional.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la presente investigación se requirió la utilización del método sintético para reducir a términos breves y precisos, las teorías generales en relación al tema. En cuanto al método analítico, se empleó para estudiar cada uno de los elementos del problema planteado respecto a falta de especialización en la administración de justicia laboral. El método inductivo se utilizó para crear el razonamiento lógico a partir del planteamiento de la doctrina, principios, normas y la existencia de órganos jurisdiccionales mixtos con funciones que pertenecen al proceso de trabajo, induciendo que la combinación de ambos infringe la naturaleza jurídica del primero. En consecuencia a lo anterior se aplicó el método deductivo para establecer que en el interior de la República de Guatemala, se ha violentado la jurisdicción privativa y autónoma del derecho procesal del trabajo, obteniendo como resultado la validación de la hipótesis al crear una propuesta de reestructuración organizacional en materia procesal laboral, con personal especializado que tenga funciones autónomas a las demás ramas del derecho.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Organismo Judicial.....	1
1.1. Historia del Organismo Judicial en Guatemala.....	1
1.2. Definición.....	5
1.3. La función jurisdiccional	6
1.4. Caracteres de la jurisdicción judicial.....	7
1.4.1. Servicio público	8
1.4.2. Derecho público y subjetivo del Estado.....	8
1.4.3. Deber del Estado	8
1.4.4. Ejercicio dentro de los límites del Estado.....	9
1.4.5. Ejercicio sobre personas y cosas que existen dentro del territorio del Estado.....	10
1.4.6. Indelegable.....	10
1.4.7. Igualitaria a la de los otros organismos del Estado	11
1.4.8. Elementos de la jurisdicción.....	11
1.5. Marco legal	14
1.6. Funciones.....	14
1.7. Organización	14
1.7.1. Organización administrativa.....	15
1.7.2. Organización judicial	16



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Derecho procesal laboral	19
2.1. Terminología.....	19
2.2. Naturaleza jurídica.....	20
2.3. Definiciones.....	21
2.4. Objeto del derecho procesal del trabajo	22
2.5. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	23
2.6. Contenido	24
2.7. Principios.....	25
2.7.1. Principio tutelar.	25
2.7.2. Principio de concentración	26
2.7.3. Principio de oralidad.....	27
2.7.4. Principio de impulso procesal de oficio.	27
2.7.5. Principio de antiformalidad	28
2.7.6. Principio de inmediación procesal.....	29
2.7.7. Principio de sencillez.....	29
2.7.8. Principio de economía procesal	30
2.7.9. Principio de celeridad.....	30
2.7.10. Principio de igualdad.....	31
2.7.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes	32
2.7.12. Principio de preclusión	33
2.7.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	33
2.7.14. Principio de probidad o de lealtad	34
2.8. Características.....	38



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Estado actual de la organización de los juzgados de trabajo y previsión social	41
3.1. Antecedentes.....	42
3.2. Definición.....	44
3.3. Jurisdicción y competencia.....	45
3.4. Organización e integración	47
3.4.1. Los juzgados de paz de trabajo y previsión social	49
3.4.2. Los juzgados de Trabajo y Previsión Social de primera instancia....	50
3.4.3. Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social. .	51
3.4.4. Organización de las jurisdicción laboral en materia colectiva	53
3.4.5. Corte Suprema de Justicia.....	58

CAPÍTULO IV

4. Importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerzan competencia en todo el territorio nacional	63
4.1. Autonomía del derecho procesal del trabajo	63
4.2. Naturaleza de la jurisdicción privativa del derecho procesal del trabajo.....	65
4.2.1. Improrrogabilidad	66
4.2.2. Indelegabilidad	68
4.2.3. Exclusividad	69
4.3. Órganos jurisdiccionales mixtos	69
4.4. Consecuencias que provoca la falta de especialización en la administración de justicia laboral	73
4.5. Propuesta de reorganización administrativa de los órganos jurisdiccionales laborales con funciones mixtas	78



CONCLUSIÓN DISCURSIVA	81
ANEXOS	83
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

La razón de la elección del tema planteado es para aportar un estudio crítico-descriptivo sobre la existencia de órganos jurisdiccionales con múltiples competencias, al tener dentro de sus funciones entre otras materias, el conocimiento de asuntos que pertenecen al derecho procesal del trabajo, asimismo; la transgresión a la naturaleza jurídica privativa y autónoma del derecho laboral, que esta práctica a provocado en varios departamentos y municipios del país. Esto ocasiona que en el interior de la República de Guatemala, están siendo llevados los casos laborales por un solo oficial de trámite, porque la actividad del resto de auxiliares del mismo ha sido absorbida por las demás ramas del derecho, con un juez titular para todas materias.

No solamente afecta al servicio que se presta a la población en general, sino que transgrede una serie de principios y características propias del derecho procesal laboral. Además esta falta de especialidad de los jueces de trabajo y previsión social causa una aplicación de justicia tergiversada e influida por principios procesales distintos a los que inspiran al derecho procesal del trabajo.

Los objetivos de la investigación se cumplieron; en virtud de que se demostró la importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerzan competencia en todo el territorio nacional; de modo que existan una adecuada asignación de la administración de justicia, describiendo sus características, la situación actual, la consecuencias. Asimismo, se comprobó la hipótesis al proponer la reestructuración organizacional en materia procesal laboral, con personal especializado en el área laboral e infraestructura para ejercer competencia en todo el territorio nacional, de forma especializada y autónoma a las demás ramas del derecho.

El presente trabajo de tesis está contenido en cuatro capítulos: el primero describe al Organismo Judicial; el segundo establece el contenido teórico y legal del derecho procesal del trabajo; el tercero determina el estado actual de la organización de los juzgados de trabajo y previsión social; finalmente el cuarto realiza un estudio sobre la



importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerzan competencia en todo el territorio nacional. Los métodos utilizados fueron el sintético-analítico y el inductivo-deductivo; en cuanto a las técnicas se utilizaron fichas de trabajo, bibliográficas y de análisis.

El trabajo de investigación realizado, refleja la trascendencia de una organización jurisdiccional dirigida en base a principios, normas y doctrinas, que por muchos años han demostrado que tanto la especificación como la especialización en el derecho, es la forma correcta para impartir eficazmente la justicia; dentro de los órganos jurisdiccionales; especialmente en materias jurídicas de naturaleza privativa y autónoma como es el derecho procesal del trabajo.



CAPÍTULO I

1. Organismo Judicial

El Estado se compone por elementos como el territorio, población, fin supremo, orden jurídico, entre ellos se encuentra el gobierno también denominado autoridad o poder público, está compuesto por tres organismos que lo conforman que son: Judicial, Ejecutivo y Legislativo, cada uno de ellos con funcionalidad independiente una de la otra, relacionándose entre sí solo para cumplir el bien común de la población donde ejercer su poder, o como freno y contrapeso de control y fiscalización entre estos órganos.

“Es así que en Guatemala tiene un sistema democrático y republicano, fundamentalmente en la base del derecho escrito. Los poderes que conforman el Estado son Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El núcleo del funcionamiento del sistema judicial son las leyes y procedimientos que están incorporados en la Constitución Política, la Ley del Organismo Judicial y los Códigos Civil, Procesal Civil, Procesal Penal y Penal, entre otros”.¹

1.1. Historia del Organismo Judicial en Guatemala

La incorporación del constitucionalismo en Guatemala determinó el establecimiento de los tres poderes del Estado, entre ellos el Organismo Judicial, la creación de dicho poder se encuentra en la Constitución Federada que fue decretada en el año 1824, esta contiene la forma de cómo se integraba la Corte Suprema de Justicia que era seis

¹ <http://www.oj.gob.gt/>, (Consultado: Guatemala 14 de junio de 2014)

o siete individuos de elección popular. Mientras los jueces de inferior categoría, nombraban por designación del Presidente de la República de conformidad a un grupo de ternas que eran propuestas por la Corte Suprema de Justicia.

Una vez realizada la desintegración de la Federación Centroamericana, otro acontecimiento importante se dio en el año 1848, donde se integró la primera Asamblea Nacional Constituyente, como país soberano e independiente, posteriormente en octubre de 1851; se establece de forma única otra Asamblea Nacional para la elección del presidente y magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que luego fue reformada el 29 de enero de 1855 para darle la facultad ha el Presidente de la República, de nombrar a los Magistrados y Jueces.

La facultad del Congreso de la República de nombrar jueces y magistrados en Guatemala tiene su origen a partir del "...9 de noviembre de 1878 se integró una Asamblea Nacional Constituyente y proclamó la Constitución de 1879, (...) corresponde al Poder Legislativo nombrar al Presidente del Poder Judicial, a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y a los Magistrados Propietarios y Suplentes de la Corte de Apelaciones. El Congreso tenía la potestad de removerlos de sus cargos en caso de mala conducta, negligencia o ineptitud debidamente comprobada. (...) La Corte Suprema de Justicia será presidida por un Presidente y no por un Regente, como en las Constituciones anteriores."²

Una de las peculiaridades que se presenta en la anterior Constitución, es que el Poder Judicial pierde el derecho de antejucio que tenían en esa época los funcionarios y que

² **ibíd.**

volvió aplicarse en la actual Constitución; la participación del Ejecutivo consistía en la distribución de los Magistrados Propietarios, Suplentes y Fiscales de la Corte de Apelaciones entre las Salas respectivas.

Asimismo; “El 5 de noviembre de 1887 fueron reformados algunos Artículos de esta Constitución. (...) por esa vez el Poder Legislativo nombraría a los miembros del Poder Judicial, pero en los períodos subsiguientes tanto el Presidente, los Magistrados y Fiscales de los Tribunales de Justicia serían designados por medio de una elección directa. Una segunda reforma se realizó por el Decreto del 20 de diciembre de 1927, expresándose que el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del Derecho de Antejuiicio.”³

La prolongación del periodo y otras reformas respecto al nombramiento en el cargo de los Magistrado de la Corte de Apelaciones se da en 1935, asimismo realizaron otros cambios, pero los más relevantes, fuero: permitirle al Organismo Legislativo la elección de dichos funcionarios y la remoción de sus puestos, cuando estos faltare a una buena conducta, sean negligentes o ineptos para ejercer el cargo, previo a la comprobación debida.

La constitución realizada por la Asamblea Nacional Constituyente que convocó la Junta de Gobierno el 10 de enero de 1945, decretada posteriormente el 11 de marzo de 1945. Describe “...que los miembros del Organismo Judicial son nombrados por el Organismo Legislativo, el que tiene facultad para removerlos en casos de mala conducta, negligencia e ineptitud debidamente comprobada con apego a la ley,

³ **Ibíd.**

estableciéndose que el Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del derecho de antejucio.” El jefe de Estado de Gobierno, Enrique Peralta Azurdia Fuentes, convocó a una Asamblea Constituyente que “...promulgó la Constitución que entró en vigor el 1 de marzo de 1956”. Continúo el nombramiento y remoción de los magistrados a la Corte Suprema de Justicia por parte del Organismo Legislativo y además “...nombrar a los Jueces de Primera Instancia y a los de Paz, así como trasladarlos o removerlos del cargo; sin embargo, el Presidente del Organismo Judicial y los magistrados gozan de antejucio.”⁴

Esta modalidad continúo con la Constitución que entró en vigencia el 5 de mayo de 1966. La actual Constitución Política de la República de Guatemala decretada en 1985 que entró en vigor el 14 de enero de 1986, establece dentro de los 203 al 222 lo concerniente a la elección de autoridades de la Organismo Judicial.

La Constitución de 1986, establece todo lo concerniente a la forma, calidad, funciones, elección y periodo de duración de los magistrados a la Corte Suprema de Justicia y Salas de Apelación, el periodo, que se determino es de cinco años, respecto a la remoción o suspensión en el ejercicio de su cargo debe ser bajo la formalidades establecidas por la ley, a diferencia de los jueces de instancia que su remoción es discrecional.

⁴ **Ibíd.**

1.2. Definición

El Poder Judicial es definido por el autor Manuel Ossorio, “en toda su variedad de fueros o jurisdicciones, los órganos a que se confía el conocimiento y resolución de los juicios y causas de un país”.

El Organismo Judicial tiene como función primordial de juzgar y promover lo juzgado, derivado de ello surge el concepto de jurisdicción este “...constituye el Poder del Estado emanado de la soberanía popular y con un régimen propio de autogobierno, integrado sobre la base de la unidad por Juzgado y Tribunales legalmente predeterminados, y por Jueces y Magistrados independientes, inamovibles, responsables y sometidos al imperio de la Ley, que ostenta en exclusividad la potestad jurisdiccional para tutelar los derechos subjetivos y solucionar de manera definitiva e irrevocable los conflictos intersubjetivo y sociales de todo tipo, ejercitar el control de la legalidad y complementar el ordenamiento jurídico”.⁵

La función judicial o el Organismo Judicial es una de las terceras funciones del poder público, conocida con el nombre de jurisdiccional, también denominada judicial, esta es descrita por el autor Gerardo Prado como: “...la actividad estatal que se manifiesta mediante actos procesales especialmente el acto denominado sentencia, puede entenderse, en fin, la que tiene por objeto decidir cuestiones jurídicas controvertidas, mediante pronunciamientos que adquieren fuerza de verdad definitiva”.

Según el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala describe que: “...corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y

⁵ <http://derecho.isipedia.com/> (Consultado 12 de noviembre de 2014).

promover la ejecución de los juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones”.

1.3. La función jurisdiccional

Según el autor Jaime Vidal Perdomo citado por Gerardo Prado, las funciones del poder judicial son: “principalmente, de decisión sobre oposición entre particulares, o entre éstos y el Estado, o de represión por hechos que se consideran contrarios al interés general y, por sobre todo, porque a ella no corresponde la tarea constante de dirigir la conducta de los habitantes de un país, lo que constituye la noción política de gobierno”

Por su parte la autora Castillo de Juárez establece que el Organismo Judicial, su función consiste en que es: “...pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, de acuerdo a la forma requerida en la ley en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes con el objeto de dirimir sus controversias de relevancia jurídica eventualmente factibles de ejecución. Se trata de la función ejercida por el órgano creado por el Estado para que administre justicia, sostenido en la delegación soberana del pueblo; además, de la competencia y la manera de desempeñarla por medio del proceso”.

Asimismo, dentro de la función jurisdiccional “...cada proceso o materia de proceso tiene su propio estilo de manifestarse y substanciarse; éste no puede cambiarse o modificarse por el juez o las partes litigantes puesto que se trata de una relación jurídica procesal continua, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba para

que se aseguren y queden aseguradas en la decisión que se convertirá en cosa juzgada”.⁶

La autora Castillo de Juárez, establece que lo anterior define a la función jurisdiccional como “...un acto de juicio designado por el derecho de las partes en el proceso, declara y constituye, al mismo tiempo, derechos preexistentes o crea nuevos estados jurídicos de certidumbre y coerción no existentes antes de que el juez dicte la decisión en el asunto litigioso”.

La resolución de conflictos que tiene una importancia jurídica, así como la satisfacción de la pretensión por una de las partes; son soluciones que brinda la función jurisdiccional; en consecuencia a lo anterior se deriva la cosa juzgada, que no permite juzgar el mismo asunto varias veces, con el objeto de proporcionar a los sujetos procesales la seguridad jurídica que se pretende alcanzar.

1.4. Caracteres de la jurisdicción judicial

Las peculiaridades que caracterizan la jurisdicción judicial son: que es un servicio público, es un derecho subjetivo y deber del Estado, ejercicio con limitación para actuar tanto de personas o cosas dentro del territorio que gobierna, e igualdad de poder en comparación con otros organismos, el significado de cada uno de ellos los define la autora Castillo de Juárez de la siguiente manera:

⁶ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

1.4.1. Servicio público

La autora Castillo de Juárez establece que la jurisdicción realiza: "...una función de naturaleza pública puesto que la actividad de los jueces está regulada por normas de carácter imperativo como consecuencia, los administrados tiene derecho a ejercitar sus acciones en igualdad de condiciones. Este derecho está protegido legalmente por la denominada tutela jurisdiccional, por recursos y por sanciones impuestas a los funcionarios que las violen".

1.4.2. Derecho público y subjetivo del Estado

La autora Castillo de Juárez determina que la función pública se caracteriza por ser un derecho público y subjetivo del Estado porque están sometidas y sujetadas todas las personas independientemente; que pertenezca a una relación material privada.

1.4.3. Deber del Estado

El fin supremo del Estado es alcanzar el bienestar general, como parte de los tres poderes el Organismo Judicial, cumple parcialmente dicha finalidad teológica, porque una de sus características es que: "...toda persona tiene el derecho de pretender, bajo ciertas condiciones, se le administre justicia por el órgano jurisdiccional sin que éste pueda dejar de hacerlo en ninguna circunstancia, lo que implica no puede denegar, retardar o mal administrar justicia".⁷

⁷ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

1.4.4. Ejercicio dentro de los límites del Estado

Como se estableció con anterioridad, el significado del Estado está compuesto por varios elementos uno de ellos es el territorio o circunscripción geográfica donde debe ejercer su gobierno, en el caso del Organismo Judicial tiene como peculiaridad principal la aplicación de la ley, por lo tanto su ejercicio en los límites del estado, se derivan lo siguiente:

- a) “Los órganos jurisdiccionales ejercen su función en el territorio del Estado y si necesitan hacerlo fuera del mismo, deben requerir la intervención de las autoridades extranjeras por medio del Ministerio de Relaciones Exteriores, empleando el instrumento de suplicatorio;
- b) Los jueces no pueden aplicar otras leyes que las sancionadas por el Estado. Excepcionalmente, es permitir aplicar una ley extranjera cuando se trata de la capacidad de las personas o la forma en que los actos o negocios jurídicos fueron celebrados, por ejemplo; y, en el caso de los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala; y,
- c) Las decisiones de los jueces no tienen eficacia ni fuerza ejecutiva fuera del territorio del Estado, salvo que puedan ejecutarse en otros países cuando existan tratados y convenciones y principios de reciprocidad que lo permitan.”⁸

⁸ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

1.4.5. Ejercicio sobre personas y cosas que existen dentro del territorio del Estado

Respecto a esta característica de la función jurisdiccional, consiste en que la potestad del Organismo Judicial, se extiende y ejerce autoridad a todos los habitantes del Estado no importando si son nacionales o extranjero, residentes o transeúntes y abarca todos los bienes tanto mueble como inmuebles que se encuentran dentro del territorio, por lo que dicha peculiaridad, ejercida sobre personas y cosas que existen dentro de su circunscripción geográfica, tiene que ver con el imperio de la ley.

1.4.6. Indelegable

“La jurisdicción debe, necesariamente, ejercerse por la persona a quien le ha sido confiada y delegada; esta persona es el juez quien, a su vez, puede comisionar a terceros el diligenciamiento de actos jurisdiccionales.”⁹ Esta característica de la función jurisdiccional puede determinarse desde dos puntos de vista, el primero que dicha función no puede delegarse a otras entidades ajenas al poder jurisdiccional sino las expresamente establecidas en la ley; en cuanto al segundo, es la que se ejerce dentro del mismo organismo judicial, cada órgano tiene competencia según la materia, territorio o grado, en algunos casos por ser privativa no puede ser delegada a otros órganos de distinta naturaleza.

⁹ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

1.4.7. Igualitaria a la de los otros organismos del Estado

Esta característica es consecuencia de la teoría de los frenos y contrapesos, para la realización del bien común y en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, el Estado está compuesto por tres organismos: ejecutivo, legislativo y judicial, cada uno con funciones diferentes en igualdad de jerarquía y poder para gobernar, así como el control que ejercen entre sí, por ello se dice que: "...tanto el Poder Legislativo como el Ejecutivo, realizan actos jurisdiccionales con las modificaciones y restricciones del poder propiamente jurisdiccional que establecen las normas constitucionales y ordinarias del Poder Judicial."¹⁰

1.4.8. Elementos de la jurisdicción

Una de las partes fundamentales que componen la jurisdicción y definen su acción en el campo de la administración de justicia son los llamados poderes, estos los define la autora Castillo de Juárez de la siguiente manera:

A. Conocimiento de causa (notio)

Para determinar su actuación los jueces y magistrados funcionarios, públicos del Organismo Judicial, tienen como principal derecho conocer el asunto o cuestión que ha sido puesta ante su jurisdicción. Por ello al ser requeridos, "...debe, en primer lugar, constatar la existencia de los presupuestos procesales, tales como el órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, el objeto del litigio, etc., pues de lo contrario,

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

no podría producirse relación jurídico-procesal válida y no podría pronunciarse sobre el fondo del asunto, o sea no podría dictar sentencia.”¹¹

B. Citación a juicio (vocatio)

El Organismo Judicial como uno de los tres poderes del Estado tiene como potestad, la facultad de convocar o citar a juicio a las partes dentro de un conflicto, para que comparezca y declaren sobre los hechos en que tengan relación, esto conlleva que cita, obliga y conmina a los sujetos procesales para que dentro del plazo del emplazamiento, se apersonen a los órganos jurisdiccionales; el incumplimiento a esta orden provoca la declaración del rebeldía y seguir el juicio en su contra.

C. Castigo o coerción (Coertio)

Como ya se describió con anterioridad el Organismo Judicial tiene la facultad de juzgar y de promover lo juzgado, este lo puede realizar mediante el castigo o coerción, poder de la jurisdicción que mediante la coerción hacen que se cumplan medidas, resoluciones u órdenes de juez competente dictadas dentro del proceso, con el objeto de asegurar que el proceso pueda seguir su curso. Este puede ser aplicado en personas o cosas, un ejemplo de ello es la obligación de prestar testimonio, o bien el secuestro de cosas, multas, etc.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 79 a 89

D. Declarar el derecho (iudicium)

Respecto al poder que tiene el juez o magistrado del Organismo Judicial de declarar el derecho esto lo hace mediante la declaratoria de "...sentencia, poniendo fin al litigio con carácter de cosa juzgada. El juez no puede dejar de resolver por insuficiencia obscuridad u otra causa de la ley como las citadas anteriormente, pues se debe valer de la interpretación y la integración de la misma, debida y justamente."¹²

Asimismo, señala la autora Castillo de Juárez que: "no puede dictar sentencia fuera de los límites pretendidos por las partes en las demanda o su contestación en aquellos proceso del orden civil, mercantil, administrativo y otros, bajo pena de nulidad de lo actuado y responsabilidad personal. Pero, dentro del proceso laboral, la tutelaridad y celeridad permiten al juez aumentar derechos y ventajas para los trabajadores aunque no lo hayan hecho valer o pedido en la demanda y reclamaciones; y,"

E. Ejecución (executium)

El último poder que fundamenta la actuación de la jurisdicción es el "...imperio para ejecutar y hace cumplir las decisiones dictadas por el juez en el proceso; (...) aún contra la voluntad de las partes y con el auxilio, en su caso, de la fuerza pública. El mismo juez que ha dictado la resolución en primera instancia es el habilitado y designado legalmente para ejecutarla y, a la vez, quien debe velar porque se cumpla la disposición, especialmente en los procesos penal, laboral y económico coactivo. Con respecto a la sentencia dictada en otros procesos, como el civil o el mercantil, existen

¹² *Ibíd.* Pág. 79 a 89



un procedimiento preestablecido de ejecución que debe impulsar la parte interesada con el fin de que se dé cumplimiento a la decisión jurisdiccional”.¹³ Este elemento fundamental de la actuación de la jurisdicción es también parte de la función del Organismo Judicial, en cuanto a promover lo juzgado.

1.5. Marco legal

La base legal fundamental del Organismo Judicial en Guatemala, se encuentra dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la carrera judicial entre otros.

1.6. Funciones

La actividad que realiza el Organismo Judicial dentro del sistema político guatemalteco es propiamente jurisdiccional y administrativo, esto determinado dentro del Artículo 52 de la Ley del Organismo Judicial que establece “...que la función jurisdiccional corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales, y las funciones administrativas del Organismo Judicial corresponden a la Presidencia de dicho Organismo y a las direcciones y dependencias administrativas subordinadas a la misma”.

1.7. Organización

La estructura funcional organizativa del Poder Judicial en Guatemala se divide en dos grandes grupos, el primero es meramente la función jurisdiccional y la segunda es

¹³ **Ibíd.** Pág. 79 a 89



administrativa. Esta "...se adecua de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Judicial, Reglamento y Políticas Internas."¹⁴

1.7.1. Organización administrativa

Según el organigrama del área administrativa del Organismo Judicial en Guatemala está conformada por tres grupos, los cuales son: El primero agrupa la Corte Suprema de Justicia, Consejo de la Carrera Judicial, cada una con una secretaria.

En cuanto al segundo grupo inicia el órgano de mayor jerarquía es la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, asimismo esta tiene a su cargo los siguientes departamentos y dependencias: Asesoría Jurídica, Secretaría de la Presidencia, Departamento de Comunicación Social, Auditoría Interna, Supervisión General de Tribunales, Archivo General de Protocolos, Escuela de Capacitación Institucional/Escuela de Estudios Judiciales, Unidad de Información, Unidad de la Mujer y Análisis de Género, Dirección de Servicios de Gestión Tribunalicia, Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia, Centro de Administrativo de Gestión Penal, Archivo General de Tribunales, Almacén Judicial, Unidad de Antecedentes Penales, Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos, Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial, Sección de Relaciones Internacionales e Institucionales.

El tercer grupo que conforma la organización administrativa del Organismo Judicial es la Gerencia General, está a su vez se encuentra conformada por: Equipo Gerencial,

¹⁴ <http://es.wikipedia.org>, (Consultado el 12 de noviembre de 2014)



Centro de Informática y Telecomunicaciones, Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional, gerencias de recursos humanos, financiera, administrativa y Coordinaciones Regionales.

1.7.2. Organización judicial

La estructura del Organismo Judicial en Guatemala está conformado por: la Corte Suprema de Justicia, que es el órgano jurisdiccional de mayor jerarquía en el área jurisdiccional y en el área administrativa es la autoridad superior de la administración, teniendo dentro de sus funciones la labor del presupuesto y los recursos humanos, otros órganos colegidas inferiores dentro de dicho poder se encuentran las Salas de Apelaciones, Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de paz.

Por otro lado: "...la Corte de Apelaciones, también conocida como Tribunales o Cortes de Apelaciones, es un conjunto determinado de los tribunales colegiados de segunda instancia pertenecientes al Organismo Judicial, cuya jurisdicción se extiende a todo el país, para el ejercicio de sus facultades judiciales dentro de los procesos establecidos por la Constitución Política de la República y demás leyes que los facultan para dicha función."¹⁵

Otra función de "...la Corte de Apelaciones también pueden sin perjuicio de ello, ocasionalmente, conocer de asuntos en única o primera instancia de los demás asuntos que determine la Ley. La Corte de Apelaciones dentro de la República de Guatemala, es superior a los Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de Paz o

¹⁵ <http://es.wikipedia.org>, (Consultado el 12 de noviembre de 2014)



Juzgados Menores. La Corte de Apelaciones se encuentra bajo el mando de la Corte Suprema de Justicia, como instancia judicial próxima inferior o segunda instancia.” Dentro de la estructura organizacional del Organismo Judicial, del área judicial se encuentran también “...los Juzgados de Primera Instancia son los tribunales unipersonales, es decir dirigido por un juez, que se encarga de conocer procesos judiciales de mayor importancia a los que conocen los Juzgados de Paz”. También, se encuentran dentro de la organización del Poder Judicial “...los Juzgados de Paz o Juzgados Menores son los tribunales unipersonales menores que tienen la facultad de juzgar los hechos que les son asignados de conformidad a la Ley.”¹⁶

Otros tribunales que se caracterizan por ser especializados o con jurisdicción privativa que pertenecen al Organismo Judicial son: Tribunales Militares, de Cuentas, de lo Contencioso Administrativo, de Trabajo y Previsión Social, de la Niñez y Adolescencia, de Familia, los demás que establezca la ley, un ejemplo de ello sería la creación de Salas Regionales Mixtas/Mixtos Departamentales, donde un juez de primera instancia puede conocer de materia civil, de familia y laboral.

En el anterior apartado puede establecerse que actualmente existe una confusión, con respecto a la asignación de la administración de justicia en los demás departamentos de Guatemala, al crear sala regionales mixtas y salas mixtas departamentales, porque permiten que existan jueces que conozcan de varias disciplinas del derecho, sin la debida capacitación y experiencias que deben tener; especialmente si conocen temas de jurisdicción privativa como el caso del ramo laboral.

¹⁶ *Ibid.*



También en Guatemala existen otros tipos de tribunales que están fuera del Organismo Judicial estos los que: "...ejercen la función jurisdiccional privativa en determinada materia, pero no forman parte del Organismo Judicial, los cuales son: Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, Consejo de la Carrera Judicial".¹⁷

¹⁷ **Ibid.**

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

El derecho de trabajo adjetivo, desarrolla el derecho sustantivo laboral, a través del control privativo jurisdiccional, esta rama del derecho tiene como contenido terminología, objeto, definiciones, principios y características que lo diferencian de otras disciplinas de carácter procesal. El presente capítulo expone información teórica que describe diversos autores, respecto al tema del derecho procesal Laboral y sus dos grandes ramas, (individual y colectivo), para conocer los criterios que le dieron origen.

2.1. Terminología

El derecho procesal del trabajo al igual que otras ramas del derecho, ha sido mencionado por diversos autores con diferentes denominaciones, por lo que existe una clasificación de la misma, desde diferentes puntos de vista, entre ellas se encuentra en sentido restringido, amplio y conforme a su esencia.

En cuanto a la denominación restringida, describen esta disciplina del derecho como derecho procesal obrero o derecho procesal Industrial: "...ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales".¹⁸

Una posición en sentido amplio del significado del derecho procesal del trabajo, es determinarlo como Derecho procesal Social; posición que ha sido criticada, porque es demasiado amplia; porque no señala con especialidad la ubicación de la materia.

¹⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/>, (Consultado el 22 de diciembre de 2014)



Finalmente, los autores que mencionan esta disciplina según o conforme a su esencia y contenido, le llaman: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral. Las críticas que han recibido dichas denominaciones son las siguientes: "...la primera se le critica que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio."¹⁹

2.2. Naturaleza jurídica

El derecho procesal laboral, también ha sido objeto de estudio de diversos tratadistas que postulan el origen de esta disciplina, es decir de donde proviene y a que rama del derecho o bien de las ciencias tiene su procedencia. Describiendo que: "...los tratadistas contemporáneos, no se han puesto de acuerdo acerca de la forma de determinar la verdadera naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, algunos consideran que tal diferenciación debe hacerse de si se trata de un derecho público o social; otros con que la división tradicional del derecho público y privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político, otros indican que el análisis acerca de la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, debe hacerse analizando

¹⁹ **Ibíd.**

las teorías de la Naturaleza de las relaciones jurídicas y la teoría de la naturaleza de los sujetos.”²⁰

En relación a lo anterior el autor López Larrave, expresa que: “...en lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del derecho procesal del trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera clasificación: la del Derecho social.”²¹

Héctor Santos Azuela, citado por López Cesar, en su texto derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción, establece sobre la naturaleza jurídica de la materia objeto de derecho que la tesis actual menos discutida sobre la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo es que es de derecho público; “...toda vez que regula y encausa la función y estructura de los órganos jurisdiccionales al afán de procurar la administración de justicia en el Estado.”²²

2.3. Definiciones

Respecto al derecho procesal del trabajo es definido de forma general por el autor Cesar Landelino Franco López, como: “...el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.”

²⁰ López López, Cesar Augusto, **La necesidad de reformar el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, referente a las medidas precautoria**, Pág. 1

²¹ **Ibíd.** Pág. 1

²² **Ibíd.** Pág. 1



De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo.”

También es descrito como: “...el conjunto de principios , instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”²³

Trueba Urgina, indica que el derecho procesal del trabajo es: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales inter-obrero o inter-patronales”.

Mario López Larrave establece que el: "Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso.”

2.4. Objeto del derecho procesal del trabajo

La finalidad principal del derecho procesal del trabajo es la realización del proceso dentro de los órganos jurisdiccionales especialmente en materia de trabajo,

²³http://es.slideshare.net/deisito/derecho-derecho-procesal-laboral-guatemalteco?from_search=3, (Consultado 11 de diciembre de 2014)

principalmente para: "...buscar la tutela y promoción de los intereses y dignidad de los trabajadores; por lo que su objetivo apunta abiertamente a realizar la justicia social en la solución de los litigios de trabajo." // "Al efecto cabe resaltar que básicamente rige y orienta por el llamado principio de igualdad por compensación, para nivelar idóneamente la debilidad de los trabajadores, como ya se señaló líneas arriba."²⁴

2.5. Fuentes del derecho procesal del trabajo

El significado de fuente está dirigidos hechos que dan nacimiento a las normas, causas o fenómenos que le dan origen, por lo tanto la producción u origen de las normas de derecho procesal laboral, están clasificadas como directas o principales y las indirectas o supletorias.

Dentro de las directas o principales se encuentran: La Ley; Sentencia Colectiva; Jurisprudencia; Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo. En cuanto a las indirectas o supletorias están: Doctrina; usos o prácticas tribunalicias.

En Guatemala es considerado como fuente del derecho procesal laboral en cuanto a la clasificación de las principales lo siguiente: "a) El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 14-41; b) Leyes de trabajo." Mientras que las supletorias se encuentra: a) Los principios del Derecho de Trabajo, (contenido en el Artículo 15 del Código de Trabajo), b) Equidad, costumbre; c) Principios y leyes del Derecho Común (Artículo 287 Decreto 14-41) e) Analogía, (Artículo 326 Código de Trabajo).

²⁴ Santos Azuela, Héctor, **Op. Cit.**, Pág. 242

2.6. Contenido

El estudio del derecho procesal del trabajo comprende dos grandes ramas las cuales se dividen en: a) el derecho procesal individual del trabajo y b) el derecho procesal colectivo del trabajo. A su vez el derecho individual de trabajo se encuentra contenido por el juicio ordinario, que como ya se describió es la única vía para poder dirimir las controversias de carácter individual.

Respecto a él "...derecho procesal individual del trabajo, puede decirse que esta es la rama del derecho procesal cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en las relaciones de trabajo. En esta rama, encontramos dos procedimientos: el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario laboral que constituye la vía procesal en la que pueden conocerse todos los conflictos de naturaleza individual; y el juicio de faltas, que tiene por objeto dirimir la responsabilidad de la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social". La controversias que se ventilan dentro de un juicio ordinario pueden ser: "...el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo,"²⁵ entre otros.

El objetivo del derecho procesal Colectivo de Trabajo es conocer y resolver los conflictos originados por varios trabajadores y el patrono o patronos en sus relaciones laborales. Esta rama laboral contiene los siguientes procesamientos: a) Conflicto

²⁵ Franco López, César Landelino, Op. Cit. Pág. 277-285

colectivo de carácter económico social, dentro del cual existen como etapa procesales del mismo el procedimiento de conciliación y el procedimiento de huelga. b) Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho. c) Arbitraje o procedimiento arbitral.

2.7. Principios

Las bases fundamentales del derecho procesal del trabajo, serán dirigidas desde el punto de vista general y de su contenido que es el derecho procesal individual y colectivo.

En cuanto a los principios rectores del derecho procesal del trabajo "...hay que recordar que aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la enciclopedia procesal". En este caso "...su existencia se basa sobre una serie de principios exclusiva de esta disciplina, que son los que precisamente hacen que esta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general"²⁶. Estos principios son los siguientes:

2.7.1. Principio tutelar.

Se encuentra fundamentado dentro de la literal a) del Cuarto Considerado del Código de Trabajo, expresa que: "...por medio de la inclusión de normas que dentro del Código de Trabajo en el aspecto adjetivo, tienen por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más

²⁶ *Ibíd.* Pág. 277-285

débil de esa relación.” por la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, protegiendo a este último en el momento del desarrollo del proceso. Su finalidad es “equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.”²⁷

Según el autor López Larrave este principio: “...anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al derecho procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica -proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo-, ya que así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.”

2.7.2. Principio de concentración

El principio de concentración es aplicado al derecho procesal Laboral, cuando en una sola audiencia se realizan varios actos procesales, para poder acelerar las diligencias del proceso, con el objetivo de que pueda dirimirse el conflicto lo más pronto posible. Un ejemplo de la aplicación de este principio se puede verificar dentro del Artículo 335 del Código de Trabajo que establece: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no

²⁷ **Ibíd.** Pág. 277-285

compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.” Este precepto legal determina que en la primera audiencia puede diligenciarse la prueba, declarar la rebeldía, la comparecencia de las partes para que puedan tomar una actitud.

2.7.3. Principio de oralidad

El Artículo 321 del Código de Trabajo describe que: “...la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral”. En virtud de lo anterior: “esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso...”, (...) deban “...diligenciarse en forma oral, (...) porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma.”²⁸

2.7.4. Principio de impulso procesal de oficio.

Por este principio se entiende que el juez debe impulsar las fases del proceso de oficio y no a petición de parte, dentro del derecho procesal del trabajo, solo existe la excepción en la interposición de la demanda o escritos iniciales, a partir de allí es obligación del órgano jurisdiccional realizar por impulso propio cada etapa del proceso. Su fundamento legal se encuentra regulado dentro del Artículo 321 Código de Trabajo, que establece en su primer párrafo: “...El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”

²⁸ *Ibíd.* Pág. 277-285



2.7.5. Principio de antiformalidad

El significado de este principio está dirigido a que: “se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que es este principio es el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismo, de tal cuenta que requisitos como el cita el fundamento de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional (salvo la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el Artículo 409 del Código de Trabajo), no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.”²⁹

A pesar de que el principio de antiformalidad, dentro de los procesos laborales en Guatemala, permiten a la partes el acceso a la justicia sin llenar mayores requisitos que los indispensables, es necesario que las partes cumplan un mínimo de requerimiento que la ley establece, para el mejor desempeño del proceso. Un ejemplo de la aplicación de este principio, se puede verificar cuando el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por ley para rechazar el trámite de demanda alguna. (Artículo 334 del Código de Trabajo), solamente la solicitud de la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, para poder continuar con el trámite del juicio.

²⁹ **Ibíd.** Pág. 277-285



2.7.6. Principio de inmediación procesal

El principio de inmediación procesal se encuentra normado dentro del Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio consiste en que el juez de trabajo y previsión social debe ser parte dentro de cada una de las diligencias que forman el proceso de trabajo y previsión social y su ausencia conllevaría a la violación o falta de aplicación del principio.

Por lo que se establece que: "...este principio consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio."³⁰ Un caso de inaplicación de este principio es el diligenciamiento del juicio ante el oficial de trámite sin la presencia del juez, cuestión que se da mucho en la práctica.

2.7.7. Principio de sencillez

El principio de sencillez del derecho procesal del Trabajado es consecuencia directa de la unión de dos principios laborales los cuales son: el de antiformalidad (facilidad que la ley da a las partes para acceder a los órganos jurisdiccionales sin mayores requisitos) y el de concentración, (el diligenciamiento de varios actos procesales en una misma audiencias); lo que provoca un proceso sencillo sin mayores complicaciones, reuniendo en menos etapas procesales la resolución del conflicto y sin cumplir mayores formalismo que los esenciales.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 277-285



2.7.8. Principio de economía procesal

Este principio tiene como objeto, hacer menos oneroso el desarrollo del proceso, para ello la utilización del principio de antiformalidad y sencillez son importantes para poder reducir los costos del trámite del proceso; por ello se divide en dos aspectos el primero es que dentro del proceso ordinario laboral, permite a las partes que puedan asistir a la audiencias sin el auxilio de un abogado y el segundo, fue establecer el uso de papel simple en los juicios colectivos; para poder realizar escritos y peticiones ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

Este principio parte con la declaración de que: "...las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico".³¹

2.7.9. Principio de celeridad

El principio de celeridad está ligado a la prontitud o rapidez evitando que exista retardo en el desarrollo del proceso, siendo el resultado de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, por lo que si estos principios no son cumplidos de forma rígida, se deduce que la tramitación del proceso no cumplió con el principio de celeridad.

³¹ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 36

En consecuencia se describe que: "...para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite celérico."³²

2.7.10. Principio de igualdad

Este principio es uno de los mas aplicados en varias ramas del derecho, consiste que las partes dentro del conflictos son iguales ante la ley y frente al juez en un proceso, una peculiaridad de este principio aplicado al derecho procesal de Trabajo, es la aplicación del principio de tutelaridad, el Estado para poder compensar la igualdad de condiciones entre patrono y trabajador, debe tutelar la parte más débil, de esta manera realiza la compensación que existe entre ambos, respecto a la posición económica de las partes en conflicto, ya que el patrono tiene más poder adquisitivo que su empleado.

Este principio consiste según el autor Landelino Franco en que: "...dentro del trámite del proceso las partes debe tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, y para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. // (...) la eficacia de este principio depende en muchos del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad, sería imposible concebir que las

³² Franco López, César Landelino, **Op. Cit.** Pág. 277-285

partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio...” de carácter laboral.

Respecto a este principio el autor López Larrave, describe que él: “...‘auditor et aetera pars’, consiste (...) en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las misma oportunidad para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso; En el Código de Trabajo el principio de bilateralidad informa a todos aquellos Artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, tales como los relativos a la contestación de la demanda y la reconvención, derecho a excepcionar etc.; existen casos de excepción como la facultad de resolver las peticiones sobre medidas cautelares.”

2.7.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes

Dentro del proceso laboral, el impulso para iniciarlo está a cargo de las partes, mientras que el seguimiento y fin del mismo lo debe de hacer de oficio el juez de trabajo y previsión social, pero respecto al principio de iniciativa a cargo de las partes se considera que: “...la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que facultan al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.”³³

³³ *Ibíd.*, Pág. 277-285

2.7.12. Principio de preclusión

La preclusión se da en virtud de que el proceso esta dividido en fases una de las cuales clausura la anterior sin posibilidad de replantear lo ya decidido en ella. “Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados”.

El autor Eduardo Couture, describe al respecto que: "el principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados."³⁴

2.7.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Una peculiaridad que hace diferente el proceso laboral, en comparación con otros procesos de diferentes ramas del derecho, es que el Código de Trabajo, permite que la apreciación de la prueba sea valorada de una forma más amplia, a través de dos sistemas de apreciación de la prueba, en el caso del derecho procesal individual existe la valoración de la prueba en conciencia, entre otras formas, la anterior da más amplitud de criterio al juez para determinar el valor de los elementos probatorios. En el caso colectivo, se aplica el sistema de valoración de la prueba del leal saber y entender. Estos dos sistemas son el contenido del principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

³⁴ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho procesal Civil**. Pág.88

El autor Landelino Franco respecto a este principio determina que: “...en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, (...) que sólo se permite dentro del derecho procesal del trabajo...”

Respecto a la “...apreciación y valoración de la prueba en materia procesal colectiva del trabajo, es aún más flexible que en el área procesal individual pues allá se instituye el sistema de valoración y apreciación de la prueba de acuerdo al leal saber y entender de los miembros del tribunal, el que incluso permite a los miembros del tribunal arbitral, juzgar más allá de lo pedido y emitir sentencia ultra petitas; que en cualquier disciplina procesal se encuentra expresamente prohibidas.”³⁵

2.7.14. Principio de probidad o de lealtad

El significado de este principio lo describe el autor López Larrave y establece que: “...consiste en la obligación que tiene las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos”. Asimismo este se manifiesta dentro de la legislación laboral guatemalteca en: “...todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que establecen sanciones para

³⁵ **Ibíd.** Pág. 277-285

castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos manifiestamente improcedentes.”

Los principios anteriormente mencionados, establecen las bases de la actuación del derecho procesal del trabajo y sus dos ramas, (individual y colectivo); sin embargo los procesos colectivos, cuentan con otros principios, inherentes a las particularidades del desarrollo de dicho proceso, estos son los siguientes:

- a) Todos los días y horas son hábiles. Su fundamento legal se encuentra dentro del Artículo 324 del Código de Trabajo que establece: “...Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación. // Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico - social, todos los días y horas son hábiles.”
- b) Participación de juez unipersonal y pluripersonal. “A lo largo de todo el trámite del proceso se combina el conocimiento jurisdiccional del juez unipersonal que conoce al inicio del trámite del proceso con el del tribunal pluripersonal que conoce dentro de la fase procesal de conciliación, para concluir nuevamente en el conocimiento del juez unipersonal.”³⁶
- c) Impulso procesal de oficio en casos de reinstalación. Dentro del proceso laboral colectivo, existen incidencias resuelta por juez competente de oficio, cuando a un

³⁶ *Ibíd.* Pág. 757-775

trabajador en represalia de su participación en el conflicto es despedido injustamente. El órgano jurisdiccional, actúa por impulso propio para ordenar al patrono que restituya al puesto de trabajo al empleado destituido.

- d) Asesoría profesional: “aunque en el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, no es exigible la asesoría profesional, sí lo es en el caso de que el procedimiento colectivo eventualmente concluya en el arbitraje o bien si se adopta por la partes un arbitraje potestativo, antes de promovido el trámite de la demanda colectiva.”³⁷
- c) Jueces letrados y legos: otro principio aplicado a los juicios laborales colectivos en Guatemala, es la existencia dentro de un tribunal de trabajo dos tipos de jueces, unos denominados jueces letrados o de derecho y otros legos o de hecho; estos últimos participan como vocales y el primero es el presidente. La razón fundamental por la que se estableció un tribunal pluripersonal en derecho procesal colectivo, es porque estos además. de ser de la rama del derecho, también tienen un enfoque social; determinándose que existen dos puntos de vista uno dirigido a la aplicación de lo establecido por la ley, (el juez de derecho que debe ser abogado) y la otra que es una percepción humana, (que son los jueces legos que son personas que no tienen la calidad de juristas).
- d) Carácter vinculante y no vinculante de la resolución de los tribunales colectivos. “De este principio se infiere que la resolución que dicta el tribunal de conciliación, que se conoce con el nombre de pliego de recomendaciones, no tiene carácter vinculante

³⁷ *Ibíd.* Pág. 757-775

para con las partes dentro del proceso colectivo tendiente a obtener la declaratoria de huelga, pero sí lo tiene en el caso de que la decisión del asunto fuera sujeta a un tribunal de arbitraje.// Este principio es muy importante porque puede determinar que la sentencia o laudo arbitral sea favorable a la parte a quien favorecieron más las recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación.”³⁸

- e) **Carácter ultra petito de la sentencia de arbitraje:** por este principio los tribunales de arbitraje, tienen el poder facultado por la ley que dentro de sus sentencias puedan hacer peticiones que vayan más allá de las solicitadas por las partes. Su fundamento legal puede apreciarse dentro del Artículo 403, que establece: “...La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...”
- f) **Sistema de valoración leal saber y entender.** Este principio ya fue mencionado en párrafos anteriores, dentro del principio de flexibilidad en la valoración de la prueba, que abarca tanto el derecho procesal colectivo como individual, sin embargo es considerado también este sistema de valoración en si como un principio; en los juicios de arbitraje y conciliación donde el juez aprecia la prueba sin la imposición

³⁸ **Ibíd.** Pág. 757-775

de determinadas reglas, como sucede en la prueba legal o tazada, permitiendo a dichos tribunales una amplitud y profunda de valoración de la prueba.

- g) Principio de fuero de atracción procesal. “Las resoluciones dictadas a lo largo del trámite del proceso y la que pone fin al mismo dictadas dentro del conflicto colectivo de carácter económico social o las dictadas por el tribunal de arbitraje, atraen a sus efectos, no solo a las partes involucradas dentro de la controversia sino también a aquellos trabajadores terceros que no son parte dentro de la misma. A esto es lo que precisamente se le denomina el fuero de atracción...”³⁹

2.8. Características

El derecho procesal del trabajo, tiene peculiaridades generales que los diferencia de otros procesos que dirimen conflictos de diferentes materias (civil, penal, administrativo, etc.), asimismo, cada una de sus ramas (individual o colectivo), también cuentan con características únicas que lo diferencia uno del otro, a continuación se enumeraran los elementos características, tanto del proceso laboral en general, como las de carácter particular de sus dos grandes divisiones.

Las características del derecho procesal del trabajo son las siguientes:

- a) Autónomo: porque “...está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan: Rama extensa que amerite un

³⁹ **Ibíd.** Pág. 757-775

estudio particularizado. Principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas, método propio.⁴⁰

- b) Los procesos laborales, son realizados en forma oral, con un mínimo de formalidades, actuaciones judiciales de oficio, con un mínimo de disposición de las partes; (que se da al inicio del proceso), así como amplias facultades del juez para averiguar, diligenciar, valorar la prueba y la toma de decisión final para la resolución del conflicto.
- c) El derecho procesal del trabajo se caracteriza porque existe intermediación procesal que el juez tiene, dentro del diligenciamiento de cada etapa procesal, al tener contacto directo con las partes.
- d) Naturaleza social, el proceso laboral es considerado de naturaleza social, ya que su origen se encuentra derivado de una serie de luchas de clases (trabajador y patrono), que dieron como resultado la instauración de derecho laboral y en consecuencia su proceso.
- e) Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores.
- f) Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores.

⁴⁰http://es.slideshare.net/deisito/derecho-derecho-procesal-laboral-guatemalteco?from_search=3,
(Consultado 11 de diciembre de 2014)



- g) Una de sus principales peculiaridades, es establecer condiciones de mejoramiento económico a la parte obrera.
- h) "Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera.
- i) Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo." ⁴¹

⁴¹ **Ibíd.**

CAPÍTULO III

3. Estado actual de la organización de los juzgados de trabajo y previsión social

La organización del Poder Judicial en Guatemala, como ya se determinó en el primer capítulo se encuentra dividido en dos uno administrativo y judicial, dentro de la rama jurisdiccional se encuentra la Corte Suprema de Justicia, Cortes de Apelaciones, juzgados de primera instancia y de paz, así como tribunales de jurisdicción privativa llamados también especializados, porque se ocupan de administrar justicia con competencia según la materia militar, de cuentas, contencioso administrativo, de la niñez y de la adolescencia, de familia y de trabajo y previsión social, entre otros que establezca la ley.

El tribunal especializado o de jurisdicción privativa de trabajo y previsión social cuenta con salas de apelaciones y juzgados de primera instancia, actualmente existe un edificio central, que brinda el servicio de justicia laboral dentro de la ciudad de Guatemala, asimismo se encuentra otros dentro de los diferentes departamentos de la república; que serán desarrollados en el presente apartado, para conocer la organización actual que tiene el sistema de justicia laboral, en el país, de la siguiente manera:



3.1. Antecedentes

Según reporte del Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial, del Organismo Judicial de Guatemala, **(cuadro cronológico, ver anexo 1)**, los órganos jurisdiccionales laborales iniciaron su creación a partir del año 1947; a través del Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia el 23 de abril, se crearon los Juzgados primero, segundo, tercero, cuarto de primera instancia de trabajo y previsión social.

En 1992 el acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 27-92 del año 1992, implemento el funcionamiento de los Juzgados quinto, sexto, séptimo de primera instancia de trabajo y previsión social.

En el año 2007 según Acuerdo 31-92 de la Corte Suprema de Justicia, se creó el séptimo juzgado de primera instancia laboral, posteriormente el primero de febrero del 2008 mediante Acuerdo número 5-2008 de anterior entidad jurisdiccional mencionada, dieron vida al noveno, décimo, décimo primero, décimo segundo, décimo tercer, décimo cuarto juzgados laborales.

El primero de septiembre del año 2011 el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, crea los Juzgados primero y segundo de admisibilidad para que puedan coadyuvar en la admisión de demandas debido al incremento de las mismas en materia laboral, por lo que se hizo necesario implementar dos juzgados ya existentes de la misma rama, con funciones específicas para agilizar la recepción y trámite de las primeras solicitudes sobre asuntos que se ventilen en la justicia laboral.



Respecto a lo anterior, el Artículo uno del Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia establece: "...los juzgados décimo quinto y décimo sexto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, (...) se denominarán Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas respectivamente...", este funciona con el mismo personal que ya tenía asignado con "...excepción de los comisarios y notificadores quienes formarán parte del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral."

La función general de los anteriores juzgado, se encuentra regulado en Artículo dos del anterior acuerdo mencionado, y describe que: "...Los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, (...), las que serán distribuidas por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en forma aleatoria determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales..."

Con el cambio de funciones de los anteriores juzgados, no hubo un aumento de Juzgado de Trabajo y Previsión Social, al contrario se disminuyeron dos para el solo efecto que puedan realizar solo trámites de admisión y reparto de demandas a los demás juzgados.

En caso de trámites de segunda instancia en materia laboral, las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, son tres salas, la primera, segunda y tercera fueron creadas mediante el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 19-97. El interior del país también cuenta con Juzgados de primera instancia de Trabajo y



Previsión Social, sin embargo no están presentes de forma independiente en todos los departamentos del país, solamente en Huehuetenango, Santa Rosa creados el primero de diciembre del año 2007 a través del Acuerdo 50-2007, en Izabal, Quetzaltenango (sin fecha de acuerdo según publicación), Suchitepéquez implementado por medio del Acuerdo 21-2006 del primero de julio de 2006, en Escuintla fue creado en el primero de febrero del año 1999, mediante Acuerdo 7-99 de la Corte Suprema de Justicia, Sacatepéquez el primero de septiembre del año 2008 en virtud del Acuerdo de la 33-2008, todos de la Corte Suprema de Justicia.

Actualmente la jurisdicción privativa laboral cuenta con 26 órganos jurisdiccionales de naturaleza, especializada en los demás departamentos de la república los realizan juzgado de naturaleza mixta que ven otras materias a la vez, pero no se exclusivos de materia laboral.

3.2. Definición

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, son los entes jurisdiccionales encargados de realiza la resolución de conflictos en materia laboral y de previsión social en todo el país.

Los Artículos 283 y 285 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: "...los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado." // "..Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en

cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”

3.3. Jurisdicción y competencia

La jurisdicción consiste en que: “...el órgano idóneo que posee las prerrogativas determinadas por la ley para resolver una controversia producida entre sujetos de derecho privado o público”.⁴² Siendo ello así, la jurisdicción en materia laboral en Guatemala es conformada por la siguiente estructura: Corte Suprema de Justicia, salas de apelaciones, tribunales de conciliación y arbitraje, juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia, juzgado de paz.

El criterio para poder establecer la jurisdicción de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los establece el Artículo 288 del Código de Trabajo, atendiendo a: “a) Concentración de trabajadores; b) Industrialización del trabajo; c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.”

Asimismo los tribunales de conciliación y arbitraje deben estar establecidos de forma permanente en cada juzgado de Trabajo y Previsión Social, de primera instancia. Respecto a la salas de apelaciones existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez.

⁴² Romero Montes, Javier, **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 69



Por otro lado la competencia: "...es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos. Es decir, si la jurisdicción es un poder..."⁴³ concedido a determinado órgano, la competencia sirve para delimitar ese poder, puede ser por razón del territorio, materia, cuantía.

Respecto a la competencia por razón del territorio el Artículo 314 del Código de Trabajo, establece que: "...Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo; b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo; c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados."

En el caso de la competencia por razón de la materia, son dos las divisiones que contiene el derecho procesal laboral, esta puede ser conflictos de naturaleza individual, (patrono-trabajador), o bien de origen colectivo (patrono o patronos y trabajadores sindicalizados o coaligados).

⁴³ **Ibíd.** Pág. 1



Respecto a la competencia por razón de la cuantía, puede mencionarse lo establecido dentro del Artículo 291 y 292 literal f) del Código de Trabajo que describen que: "...Los Juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales;" y "...Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: // (...) f) De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales."

Los caracteres de la competencia son: improrrogabilidad, indelegabilidad, exclusividad, reguladas dentro de los Artículos 288, 309, 310, 312, 314 y 315 del Código de Trabajo. La primera consiste en que la competencia en materia laboral no puede prorrogarse a otro órgano jurisdiccional aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción.

La indelegabilidad, consiste en que la competencia laboral no puede ser delegada en la persona de otro juez, que aunque posea competencia, la misma se ejerza en distinto ramo (civil, penal, administrativo) y la exclusividad correspondiente a los órganos jurisdiccionales laborales y derivado de la distribución de la Corte Suprema de Justicia.

3.4. Organización e integración

Una de las clasificaciones doctrinarias sobre la organización e integración de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social es la siguiente: "...unipersonales: Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario. // Colegiados: Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y

Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con anterioridad, integrada por tres jueces de derecho; y, Tribunales Mixtos: A) De conciliación; y B) De arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: uno obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico/social, según su leal saber y entender.”⁴⁴

El Código de Trabajo dentro de los Artículos 283, 284 y 285 establece la organización e integración de los órganos jurisdiccionales relativos a trabajo y previsión social, están sometidos a jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. (Artículo 285, Código de Trabajo).

Respecto a lo anterior el autor Landelino Franco comenta que: “...los tribunales de trabajo y previsión social observan una forma de organización en materia procesal

⁴⁴ http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, (Consultado el 15 de enero de 2015)

individual del trabajo y otra distinta en materia procesal colectiva del trabajo...⁴⁵

tres los niveles que conforma la organización jurisdiccional del trabajo, siendo los siguientes:

3.4.1. Los juzgados de paz de trabajo y previsión social

De conformidad con lo que prevé el Artículo 291 del Código de Trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, "...cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social..."

Respecto a la existencia de los Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social, el autor Landelino Franco, describe que las anteriores circunstancias permite que: "...los juzgados de paz conozcan en materia laboral es muy relativa, pues ya en todos los departamentos del país existen juzgados de primera instancia con competencia en ese ámbito, pero además la limitación más importantes para que aquellos juzgados, pueden conocer sin lugar a dudas radica, en que el monto de la cuantía de una gran mayoría de los conflictos individuales que surgen con ocasión del trabajo, supera la cuantía impuesta a estos juzgados como límite para el conocimiento de estos conflictos. Esta problemática tiene opiniones a favor que se inclinan porque la situación se mantenga en ese estado y opiniones en contra que sugieren que por lo menos la cuantía debe ampliarse para genera una desconcentración de los expedientes que actualmente conocen los tribunales de trabajo y previsión social."

⁴⁵ Franco López, Cesar Landelino, **Op. Cit.** Pág. 253-257

3.4.2. Los juzgados de Trabajo y Previsión Social de primera instancia

El Artículo 292 del Código de Trabajo, establece que los juzgados de Trabajo y Previsión Social de primera instancia en materia individual laboral, tienen bajo su responsabilidad conoce de: a) “todos aquellos conflictos individuales originados con motivo de la relación laboral; b) todos aquellos conflictos derivados de la aplicación de reglamentos, leyes de trabajo y del propio contrato individual de trabajo; c) los conflictos originados por el incumplimiento de reglamentos, leyes de trabajo y del propio contrato individual de trabajo; d) todas las cuestiones de orden contencioso que surjan con motivo de resoluciones emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en materia de previsión social.”

La cuantía de los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia, la establece la literal f) del Artículo 292 del Código de Trabajo, inicia a partir de Q.101.00, en adelante. Respecto a lo anterior se describe que: “...puede estimarse que hoy en día los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos de naturaleza individual dentro de sus respectivas competencias territoriales sin limitación alguna, pues la cuantía antes relacionada, ha dejado de tener positividad en vista de que a la fecha por pequeña que sea la cuantía que se origine en la discusión del conflicto individual, ésta supera los Q.100.00 a que hace relación aquella norma...”⁴⁶ un ejemplo de ello es que actualmente el salario mínimo en actividades agrícolas y no agrícolas supera los Q.2,000.00 siendo el monto de dicha cuantía no apegada a la realidad del salario de los trabajadores guatemalteco, y no priva a los tribunales de primera instancia del conocimiento de asunto alguno en materia individual.

⁴⁶ **Ibid.** Pág. 253- 255



3.4.3. Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

La regulación legal de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se encuentra en los Artículo 300 al 306 del Código de Trabajo, su objetivo es el “...conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, porque se conforman por tres magistrados electos por el Congreso de la República”

Los requisitos para poder ser juez de una sala laboral de conformidad con los Artículos del 300 al 302 del Código de trabajo son: “...ser Abogados especializados en Derecho del Trabajo, es examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Es decir que las salas de trabajo y previsión social constituyen los tribunales de apelación cuyo objeto va ser el revisar y examinar lo resultado en primera instancia por los juzgados de paz y los juzgados de instancia de trabajo y previsión social.”

Según el autor Landelino Franco, establece que: “...actualmente existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez. No obstante, el objeto fundamental de los tribunales de apelación es constituirse en tribunales de examen y revisión de lo resuelto por los juzgados de primera instancia, existen dos casos de excepción de los que estos tribunales de apelación dejan de fungir con ese objeto y pasan a juzgar en calidad de tribunales denuncia instancia y en calidad de tribunales de primera instancia.”



Derivado de lo anterior los casos a que se hace referencia se encuentran regulados en el Artículo 80 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y 6 del Decreto 71-86 del Congreso de la República en el que se contiene la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, en estos casos, la función de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social determina las siguientes atribuciones:

- a) "...Conocen en calidad de tribunales de única instancia de trabajo y previsión social en el caso de reclamo por despido injustificado promovido por trabajadores del Estado, solo y después de haberse agotado ante la Junta Nacional de Servicio Civil, la interposición del recurso de apelación administrativo con el que se discute dentro de la administración la justicia o injusticia del despido. En este caso puede apreciarse que la función típica de las salas de apelaciones de ser tribunales revisores o de examen se transforma y pasan a constituirse en tribunales de primera instancia que deberán de tramitar en la vía ordinaria el reclamo promovido por aquellos trabajadores. De tal cuenta, contra la sentencia que estos tribunales deberán dictar no cabe más recursos que la aclaración y la ampliación." (Artículo 80 Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial).
- b) "...Conocen en calidad de tribunales de primera instancia en el caso de las demandas colectivas o conflictos colectivos de carácter económico social que promuevan los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial en contra del Estado de Guatemala." (Artículo 6 del Decreto 71-86 del Congreso de la República).



Respecto a lo anterior el autor Landelino Franco establece que: "...para este caso en concreto, los tribunales de apelación pasan a tramitar estos procesos colectivos en primera instancia y lo que resuelve en ellos, en la sentencia o laudo arbitral o en cualquier otra resolución apelable dictada dentro del trámite de aquellos, debe ser conocida en segunda instancia por la Corte Suprema de Justicia. Por esta última circunstancia, este caso de excepción ha sido ampliamente criticado, estimo con toda justificación, en vista de que la Corte Suprema de Justicia como tribunal de segundo grado, asume la doble función de juez y parte en el asunto, por ser precisamente el empleador de los trabajadores sindicalizados que instauran el conflicto, lo que hace anticipar que el fallo de segundo grado será siempre dictado a favor del empleador, aún en contra de todas las constancias procesales, pues es difícil suponer, sobre todo si se revisan a los antecedentes del más reciente conflicto entre el Organismo Judicial y sus trabajadores sindicalizados, en el período 1996-1999, durante el procedimiento de huelga ilegítima promovida por el Estado de Guatemala, que el Organismo Judicial se vaya a condenar a sí mismo."

3.4.4. Organización de las jurisdicción laboral en materia colectiva

Las dos grandes divisiones que contiene el derecho procesal del trabajo son materia individual y colectiva; respecto a la organización e integración jurisdiccional estas dos grandes ramas procesales laborales, son distintas; cuando se trata de un conflicto individual este es conocido por un juez de primera instancia y las impugnaciones al proceso son llevadas ante las salas de apelaciones, no así en el caso de de conflicto colectivo, ya que el conocimiento del conflicto tiene que ver un juez de primera

instancia y la integración de un tribunal de conciliación y arbitraje, mientras que la revisión y examen corresponde también en segunda instancia a salas de apelaciones.

Respecto a las atribuciones que tienen los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia en materia colectiva, son las siguientes:

- a) “De todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo propósito sea obliga al empleador a la constitución de nuevos y mejores derechos a favor de los trabajadores y a la consiguiente adecuación de todos los contratos individuales de trabajo vigentes en el centro de trabajo;
- b) De todos aquellos conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, surgidos con motivo del incumplimiento e inobservancia de los instrumentos de normación colectiva celebrados entre los trabajadores coaligados o sindicalizados y el patrono; y cuyo objeto sea obligar al cumplimiento y observancia de los derechos previamente establecidos;”
- c) “De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de arbitraje;
- d) De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de conciliación y hayan podido resolver la controversia surgida en esa etapa procesal del conflicto;”⁴⁷
- e) Otras funciones derivadas del tribunal de conciliación, es conocer sobre todos los incidentes que se dan dentro del desarrollo del proceso, dentro ellas pueden

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 253- 255



mencionarse, incidentes de autorización de terminación de contratos de trabajo de reinstalación, represalias, de declaratoria de ilegalidad de huelga.

Otro órgano jurisdiccional que conoce de asunto laborales, en materia colectiva son los tribunales de conciliación, son integrados de manea pluripersonal, es decir tres integrantes y se encuentra regulados dentro de los Artículos del 292 al 299 del Código de Trabajo. "...Su intervención se da en la etapa procesal denominada fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social y tiene por objeto buscar a venir a las partes en conflicto sugiriendo forma equánimes de arreglo que permitan concluir el conflicto con un convenio colectivo, suscrito por las partes. De lo anterior se advierte que sus resoluciones no tiene carácter coactivo y vinculante sobre las partes que intervienen dentro del conflicto colectivo, a tal cuenta que su función termina, de no haber acuerdo entre las partes, con un pliego de recomendaciones que se dicta a manera de sugerir a las partes su adopción para terminar el conflicto."⁴⁸

De lo anterior, el autor Franco López, describe que: "...puede apreciarse al hacer su aparición en una etapa procesal del conflicto su integración supone que deba hacerse por el propio juez de trabajo titular del juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia que tiene a su cargo el trámite del conflicto colectivo. Aquella integración se complementa con dos jueces vocales cuya característica principal es que se trate de que sean jueces legos, lo que significa que sean jueces no versados en derecho, a esta característica le presta una especial importancia la legislación, a tal extremo que se

⁴⁸ **Ibíd.** Pág. 253- 255



prohíbe que integren en calidad de vocales estos tribunales los abogados y los propios miembros del Organismo Judicial, exceptuándose como ya se relacionó al presidente del tribunal.” Su participación finaliza cuando no se llega a un acuerdo entre las partes y se llevaría el procedimiento de huelga o bien la participación de un tribunal de arbitraje ya sea de forma voluntario o establecida por la Ley.

El tercer órgano jurisdiccional que tiene participación dentro de los conflictos colectivos del derecho procesal laboral, son los tribunales de arbitraje, la integración de dichos tribunales es de forma eventual o accidental, es decir solo es aplicable según los casos establecidos en la ley, en virtud de ello el Artículo 397 del Código de Trabajo, establece que procede el arbitraje cuando es potestativo, (Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación y cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.) u obligatorio, (por ejemplo: en los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado).

En cualquier caso su integración es constituida con el objeto de conocer y resolver la: “controversia surgida mediante la correspondiente sentencia o laudo arbitral que al término del procedimiento deberán dictar. Su integración es similar a la de los tribunales de conciliación, por cuanto serán presididos por el mismo juez de trabajo y previsión social titular del juzgado de trabajo y previsión social en donde se tramita el conflicto, y se complementará su integración con dos jueces legos vocales designados por la Corte Suprema de Justicia, de entre los representantes patronales y sindicales propuestos por las respectivas organizaciones de patronos y trabajadores.” Una de las



diferencias entre ambos tribunales (conciliación y arbitraje), descritos con anterioridad es que la actuación y resoluciones tomadas por el tribunal de arbitraje si es vinculante para las partes que intervienen dentro del conflicto colectivo, porque: "...tienen carácter coactivo y lo que es más importante aún, las decisiones de estos tribunales expresadas en la sentencia arbitral asumen la función de un instrumento de normación colectiva que va a normar las relaciones de trabajo en la empresa mediante la constitución de nuevas y mejores condiciones del trabajo que superen a las mínimas establecidas en la Constitución y demás leyes de trabajo y estableciéndose un plazo mínimo y máximo de vigencia en relación a ese instrumento."⁴⁹

Las diferencia que existen entre los tribunales de conciliación y arbitraje son que el segundo es un procedimiento que esta normado por instituciones propias, pero que se deriva del proceso colectivo de carácter económico social o bien su procedimiento es similar. Una de las funciones de la Corte Suprema de Justicia, es la obligación que tiene de constituir un tribunal de conciliación y uno de arbitraje de forma permanente en cada juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social, que exista en el territorio de la República.

El cuarto órgano jurisdiccional que conoce de asuntos de conflictos colectivos laborales son las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, son órganos pluripersonales, y su objeto es: "...examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Es decir que las salas de trabajo y previsión social en materia procesal colectiva también constituyen los

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 253- 255



tribunales de apelación cuyo objeto va ser el revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social y por los tribunales de arbitraje en las sentencias arbitrales”.⁵⁰

3.4.5. Corte Suprema de Justicia

La función de la Corte Suprema de Justicia como tribunal jerárquico superior en materia procesal laboral se encuentra regulado en el título décimo séptimo y capítulo único, específicamente en el Artículo 431, del Código de Trabajo, que describe las atribuciones este órgano jurisdiccional, en materia del derecho de trabajo, son las siguientes:

- a) “Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;
- b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;
- c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;
- d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

⁵⁰ **Ibíd.** Pág. 253-255

- e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuvieren denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;
- f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; y
- g) Publicar en la Gaceta de los Tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica jurídica considere conveniente divulgar”.⁵¹

Actualmente la estructura organizacional laboral en Guatemala se encuentra concentrada en el edificio denominado Centro de Justicia Laboral y en algunos departamentos del país de forma independiente y especializada como ya se describió en el apartado de antecedentes. En dicho Centro se encuentran ubicados:

La organización jurisdiccional en materia laboral, en Guatemala ha tenido en los últimos años cambios, significativos uno de ellos es la creación del Centro de Servicios Auxiliares de Administración de la Justicia Laboral, su objetivo fundamental es maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital, organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo deje de ser un obstáculo para una pronta administración de justicia, la Corte Suprema de Justicia, descrito dentro del Acuerdo 1-2009 de fecha 21 de enero

⁵¹ *Ibíd.* Pág. 253-255

de dos mil nueve. "...Por virtud del cual instaura una unidad de recepción de demandas, memoriales y de notificaciones que corresponde exclusivamente al ramo laboral de la administración de justicia". Órgano con funciones y Jurisdiccionales, se encuentra dividido en las siguientes áreas:

- a) "Unidad de Ingreso de Demandas, Escritos, Escritos y Atención al Público.
- b) Unidad de Notificación Interna e Impresión de Notificaciones;
- c) Unidad de Notificadores Externos;
- d) Unidad de Ejecución y Verificación de Reinstalaciones y Diligencias Especiales en Materia Laboral; y,
- e) Unidad de Notificación Electrónica".⁵²

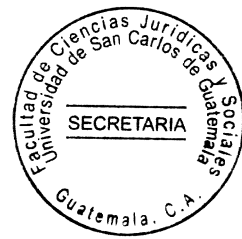
Otra modificación que se dio es el cambio de funciones y denominación de los juzgados de trabajo decimo quinto y decimo sexto de trabajo y previsión social, estos creados mediante el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, su función es conocer de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala.

Respecto a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, dentro del Centro de Justicia Laboral se encuentra 14 juzgados, "...presididos por un Juez, especializado en Derecho Laboral, estos Juzgados conocerán en primera instancia de los conflictos de índole particular y colectiva de carácter económico, que surjan entre un patrono y un trabajador". (Artículo 288 Código de Trabajo).

⁵² <http://www.oj.gob.gt/estadisticalaboral/>, (Consultado 25 de diciembre de 2014)

Para la resolución de conflictos en segunda instancia se encuentran en el Centro de Justicia Laboral tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que conocen "...en segunda instancia, los asuntos de trabajo y previsión social, cada una de ellas se integra por tres Magistrados, los cuales son especialistas en Derecho de Trabajo, y son nombrados por el Congreso de la República de Guatemala." (Artículos 300, 301 y 302 Código de Trabajo)

Existe más juzgados de trabajo y previsión social que se encuentran en el interior del país y como ya se estableció, los juzgados que tratan con exclusividad materia laboral son los que se encuentra en Huehuetenango, Izabal, Santa Rosa, Suchitepéquez, Escuintla, Quetzaltenango, Sacatepéquez; los demás juzgados son de naturaleza mixta, ya que el personal asignado en materia laboral también realiza la tramitación de asuntos de familia, contencioso administrativo, etc., de igual manera sucede en la práctica con los Juzgado de Paz.



CAPÍTULO IV

4. Importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerzan competencia en todo el territorio nacional

Dentro de la estructura organizacional del Poder Judicial en Guatemala, existen una línea jerárquica que le permite a un solo órgano jurisdiccional tener una competencia múltiple; esta naturaleza mixta afecta principalmente las instituciones del Derecho procesal del trabajo, en su autonomía y jurisdicción privativa, asignada tanto en la legislación como en la doctrina. De ello se deriva la importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerza competencia en todo el territorio nacional; esto se demostrara con el siguiente análisis investigativo.

4.1. Autonomía del derecho procesal del trabajo

La autonomía es considera como la facultad o poder de una entidad que puede gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismo, como ya se estableció con anterioridad el derecho procesal del trabajo, cuenta con una doctrina propia (principios, definición, contenido, etc.), leyes (Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales y de la Corte Suprema de Justicia, etc.), pero además cuenta con una organización e integración tanto administrativa (Centro de servicio auxiliares de justicia del ramo penal, Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y jurisdiccional (juzgados de paz, primera instancia, salas, tribunales de conciliación y arbitraje), teniendo consolidado tanto en la parte teórica como practica una función exclusiva del ramo laboral; aunque con excepciones en el caso de los juzgados mixto departamentales.



Desde un punto de vista amplio según el autor Luigi de Litala, describe que “... el derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es unitaria, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose;” esta especificación se encuentra al crearse el derecho procesal del trabajo y más aun con sus dos grandes divisiones: individual y colectivo. "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".⁵³

Respecto a lo anterior el autor Trueba Urbina citando a Rocco, describe que: "...una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".

La autonomía científica y didáctica de esta disciplina se da por su método y estudio articulado, es por ello que "...se atribuye al derecho procesal del trabajo amplia autonomía científica, toda vez que..." tiene "...un respaldo muy amplio en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia." Constituyendo "...un cuerpo sistemático de

⁵³ Luigi de Litala, **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 23-24



verdades, doctrinas y principios, en la especie, relativos al proceso jurisdiccional en materia laboral”.⁵³

Respecto a lo anterior el autor Franco López, describe que: “...se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso. De esto debe inferirse que la autonomía radica entonces, en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir, lo que excluye también lo que se ha pretendido afirmar en relación a que la aplicación supletoria de disposiciones procesales civiles en el ámbito procesal del trabajo, disminuya o merme su autonomía, pues aunque aquella aplicación es permitida, esta debe hacerse solo y en cuanto no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal de trabajo, contenidas en el Código de Trabajo”.

4.2. Naturaleza de la jurisdicción privativa del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo, en su actuación jurisdiccional tiene un origen privativo, fundamentado tanto en normas constitucionales como ordinarias, el Artículo 103 párrafo segundo de la Constitución Política de la República establece que: “... todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa;” mientras que el Artículo 283 del Código de Trabajo, describe que: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

⁵³ Santos Azuela, Héctor; **Derecho procesal del trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción**, Pág. 3



En consecuencia: "...la judicatura de trabajo y previsión social de manera formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad: a) Notio: jurisdicción, facultad de conocer un litigio; b) Vocatio : llamamiento, facultad de hacer comparecer a las partes; c) Coertio: Contención, restricción, facultad de castigar o penar; e) Iudicium: facultad de dictar sentencia; y d) Executio: ejecución judicial, mediante auxilio de fuerza pública." La excepción que se menciona a esta jurisdicción privativa son los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas. Para que pueda desarrollarse correctamente la jurisdicción privativa del derecho procesal del trabajo, se describe que aunque: "...depende del Organismo Judicial, pero requiere de personal especializado en la materia..."⁵⁵

Las características de la jurisdicción privativa laboral, se encuentra establecida dentro de los Artículos 288, 307 y 308, del Código de Trabajo, siendo los siguientes:

4.2.1. Improrrogabilidad

La improrrogabilidad devine de la imposibilidad de extender la actuación jurisdiccional de los órganos con carácter privativo, en el caso del derecho procesal este pertenece única y exclusivamente a los órganos de Trabajo y Previsión Social, en base a lo establecido en el Artículo 307 del Código de Trabajo, que plantea que: "...en los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador."

⁵⁵ http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, (Consultado el 3 de enero de 2015)



Habiendo descrito lo anterior esta característica se refiere según el autor Cesar Franco, a que "...la jurisdicción no puede prorrogarse ni por razón de la materia ni de territorio a otro órgano jurisdiccional aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción. Es decir que derivado de esto, ningún juez de trabajo y previsión social puede trasladar el conocimiento de un asunto que por ley le corresponde conocer a otro juez que aunque conozca del mismo ramo ejerza jurisdicción en un territorio distinto al del primer."

En el precepto legal anteriormente citado queda muy claro que la excepción en la prórroga de la competencia en materia laboral puede ser territorial y no material, es decir no puede conocer otro tribunal que no sea estrictamente de materia procesal de trabajo o sea civil, de familia, mercantil, administrativo, etc.

En el caso de excepción de la improrrogabilidad de la jurisdicción debe concurrir dos presupuestos, según el autor Franco López: "...a) haberse convenido por ambas partes de la relación de trabajo en el contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de trabajo, en cuyos casos debe existir una cláusula en la que se haya contenido el pacto de prórroga; y b) que la prórroga convenida por ambas partes de la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador; es decir, que el presentar la reclamación ante otro juez que ejerza la jurisdicción en el territorio distinto al prorrogado, debe ser de beneficio para el trabajador."



4.2.2. Indelegabilidad

El Artículo 308 del Código de Trabajo establece que: "...los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido, ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio."

Esta característica de la naturaleza jurídica privativa del derecho procesal del trabajo, consiste en que: "...la jurisdicción no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque posea jurisdicción, la misma se ejerza en distinto ramo. Este sería el caso del juez de trabajo y previsión social delegando a un juez del ramo civil, para que ejerza jurisdicción privativa de trabajo en el conocimiento de un negocio cuyo sometimiento sea obligado al conocimiento del juez de trabajo."

Respecto a "...el origen de esta característica proviene de que de acuerdo a la Constitución Política de la República la facultad de atribuir jurisdicción y competencia corresponde al Estado por medio de la ley y a través de la Corte Suprema de Justicia, por consiguiente, permitir la delegación de la jurisdicción sería lo mismo que conferir el juzgador la facultad de investir a otro juzgador de ejercer jurisdicción en un ámbito que no le corresponde."⁵⁶ Sin embargo no existe prorrogación, ni delegación en casos de impedimentos, excusas o recusaciones normadas en la Ley del Organismo Judicial, ni como en la de la facultad que tiene los juzgadores de comisionar a otros jueces de

⁵⁶ Franco López, César Landelino, **Op. Cit.**, Pág. 251- 255



igual o inferior categoría y fuera de la jurisdicción privativa para la práctica de determinadas diligencias fuera del lugar donde tiene su sede el primero.

4.2.3. Exclusividad

Mientras que la improrrogabilidad es la prohibición de no extender la jurisdicción a otros órganos jurisdiccionales que no pertenezca ya sea por territorio o materia en el ámbito laboral, la indelegabilidad es el impedimento que tiene un órgano laboral que no sea la Corte Suprema de justicia de delegar asunto a otro órgano jurisdiccional, mientras que la tercera característica de la naturaleza privativa del derecho procesal del trabajo es el privilegio y derecho adquirido por la ley que tiene la organización en materia laboral de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Se establece que "...la jurisdicción laboral en Guatemala es privativa se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponde exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito."⁵⁷

4.3. Órganos jurisdiccionales mixtos

Para determinar el origen de los órganos jurisdiccionales con funciones mixtas, hay que recordar que la organización del Organismo Judicial está dividido en dos áreas: administrativa y judicial; esta última tiene como autoridad superior Corte Suprema de Justicia y sus cámaras (penal, civil, de amparo y antejuicio), seguido en un nivel

⁵⁷ *Ibíd.* Pág. 251- 255



inmediato inferior las salas (civiles, laborales, de familia, etc.), luego tribunales y juzgados de primera instancia y en la última escala jerárquica los juzgados de paz.

A partir de la segunda escala jerárquica, específicamente en las Cortes de Apelaciones, inicia una división denominada Salas Mixtas Departamentales, de ello depende los Tribunales de Sentencia y Juzgados de Instancia Mixtos Departamentales y finalmente los Juzgados de Paz Mixtos y Juzgados de Paz Comunitarios penales. **(Ver anexo 2)**. Esta división de la organización jurisdiccional dentro del Poder Judicial, fue creada para asignar múltiples competencias por razón de la materia (civil, laboral, de familia), a un solo grupo de trabajadores, tanto a cortes como juzgados de primera instancia y de paz.

Se describe que "...en la cabecera departamental de Guatemala los Juzgados de Primera Instancia conocen específicamente los diferentes ramos o materias que tengan como competencia. En los municipios del departamento de Guatemala y en la mayoría de los departamentos del interior de la República y municipios en donde se encuentran instalados Juzgados de Primera Instancia, se conoce el ramo penal en juzgados específicos y los demás son juzgados mixtos ya que conocen más de una materia."⁵⁸

Las razones de la creación de órganos jurisdiccionales de naturaleza mixta, está dispersas en diversas normas, pero se ha establecido que son las siguientes: descongestionar los tribunales o juzgados superiores; lograr un mejor acceso a la justicia, para que existan más juzgados en diferentes poblaciones del país, hacer efectivos los principios de celeridad y economía procesal a favor de las partes, para

⁵⁸ Oficina Nacional del Servicio Civil, **Manual de Organización del Sector Público**, Pág. 9



que los procedimientos que se realizan sean sencillos y desprovistos de mayores formalidades, lo que facilitaría la substanciación de los procedimientos por su rapidez y antiformalismo; el aumento de demandas hace que se le asigne a un solo órgano jurisdiccional asuntos de diferentes materias.

Aunado a lo anterior; existe otro factor que influye en la autoridad superior del Organismo Judicial, para poder asignar a un mismo órgano jurisdiccional el conocimiento de varias materias (civil, laboral, de familia, etc.); es la falta recursos económicos para poder crear en cada municipio del país un órgano jurisdiccional con funciones específicas.

Según reporte estadístico Centro de Estudio de Justicia las Américas, durante el año 2009 se reportaron, la cantidad de órganos jurisdiccionales existían en la República de Guatemala, por rama o materia de derecho y se describió que existen 14 Juzgados de Primera Instancia, ramo mixto, 13 Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social y de familia, dos Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social y de lo económico coactivo, cuatro Salas regionales mixtas de la Corte de Apelaciones.⁵⁹

Respecto a la base legal que crea los órganos jurisdiccionales con funciones mixtas, esta se realiza a través de Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia, entre ellos están: El Acuerdo número 04-2004 que modifica los nombres de salas de la Corte de Apelaciones según su materia, y aquí es donde ya se les denomina mixtas a las cortes que tienen a su cargo más de una materia (civil, laboral, de familia, etc.), establecido

⁵⁹ <http://www.cejamericas.org/> (Consultado el 4 de enero de 2015)



dentro del Artículo uno, en la tercera clasificación, las salas regionales mixta de Jalapa, Zacapa, Antigua Guatemala, Retalhuleu y Cobán.

Otro caso de creación de un juzgado mixto se encuentra normado dentro del Acuerdo número 59-2013 de la Corte Suprema de Justicia, como consecuencia de la creación del municipio de las Cruces, departamento de Peten, mediante Decreto 32-2011 del Congreso de la República, esto dio lugar según el Artículo uno del Acuerdo mencionado, a la implementación de un Juzgado de Paz, de este nuevo municipio, que tiene competencia territorial, por razón de materia conoce de los ramos penal, civil, familia, laboral y otros que la Ley disponga. El personal asignado lo describe el Artículo dos del anterior Acuerdo estableciendo que estará integrado por un Juez de Paz, un Secretario Paz, dos Oficiales, un Comisario y un Auxiliar de Mantenimiento.

Según el directorio del Organismo Judicial, los municipios que cuentan con Juzgados de Paz mixtos (materias civil, trabajo y familia); se encuentra en Alta Verapaz, Cobán; Chimaltenango existen dos; cabecera de Escuintla; en el departamento de Guatemala los municipios de Mixco y Villa Nueva; las cabeceras de Huehuetenango, Quetzaltenango, el municipio de Mazatenango en Suchitepéquez donde se encuentran dos.⁶⁰

Respecto a los Juzgados de Primera Instancia con funciones *mixtas especialmente* de trabajo y familia, están ubicados en: Salamá de Baja Verapaz; Chimaltenango; Chiquimula; Peten en San Benito; Quetzaltenango en Coatepeque, Quiche en Santa Cruz del Quiche; El Progreso en Guastatoya, cabeceras Jalapa, Jutiapa, Sololá,

⁶⁰ Organismo Judicial, **Directorio telefónico del Organismo Judicial: juzgados civiles y de familia**, Pág. 1-10



Totonicapán, Zacapa y Retalhuleu. Estos datos demuestran que existen muchos casos en que la jurisdicción privativa del trabajo y su autonomía están siendo quebrantadas en la práctica procesal. En relación a lo anterior el autor Franco López, describe que el principal problema que se advierte es que "...es la falta de especialidad de estos juzgadores, pues todos éstos en el interior del país, son jueces enciclopedistas que por mandato legal deben conocer de cuatro o cinco ramos de la administración de justicia distintos, es decir, conocer del ramo penal, del ramo civil, del ramo de familia, del económico coactivo y de trabajo..." Esto "...podría generar un efecto totalmente contrario a lo de desconcentrar y agilizar la justicia, que se busca por quienes apoyan el darles a estos mayor ámbito de conocimiento. Esta será una aspiración que quizá algún día pueda lograrse cuando el fortalecimiento de la justicia laboral pase a ser una prioridad de la administración de justicia en el país."⁶¹

4.4. Consecuencias que provoca la falta de especialización en la administración de justicia laboral

El Artículo 289 del Código de Trabajo, establece que: "...los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo..."; el énfasis que hace la norma legal al pedir la especialización del profesional, va dirigido a que el juzgador encargado de un órgano jurisdiccional laboral, no solamente debe ya estar preparado en el ramo laboral, para poder optar al puesto, sino que además de estar previamente preparado en dicha

⁶¹ **Ibíd.** Pág. 1-10



materia; debe dirigir un tribunal o juzgado eminentemente laboral, por la naturaleza jurisdiccional privativa y autónoma del derecho procesal del trabajo.

Como se estableció en el apartado anterior; la implementación de órganos jurisdiccionales con múltiples competencia genera una serie de problemas, dentro de la práctica y en las instituciones doctrinarias ya establecidas; al desvirtuar la naturaleza de cada una de las ramas del derecho y específicamente en el área del derecho procesal del trabajo, por ser de jurisdicción privativa; con plena autonomía funcional doctrinaria y legalmente establecida.

Se ha descrito que la delegación de funciones con múltiples materias a órganos jurisdiccionales, puede aparentar ser: "...la solución a los problemas que actualmente afronta la administración de justicia en relación a su pronta y cumplida aplicación, conlleva una serie de inconvenientes para los involucrados en dicha actividad, que pone en riesgo, disminuye o viola los derechos y bienes de las partes dentro del juicio..."⁶²

El autor Chicas Hernández describe al respecto que: "...aunque el territorio fuere reducido, la densidad de la población y la multiplicidad de litigios puede perturbar gravemente la función del Juez por la imposibilidad de examinar y resolverlos con la atención debida." Los problemas que ocasiona en la práctica procesal, la asignación de funciones múltiples a un mismo órgano jurisdiccional, son las siguientes:

⁶² Universidad San Carlos de Guatemala por Alejandro Bautista Ramos, **La múltiple competencia de los Juzgados de Paz, un obstáculo para la eficiente administración de justicia**, Pág. 45-47



Respecto a la función de los jueces se da principalmente por: "...la imposibilidad material y humana de conocer a cabalidad cada uno de los procedimientos a emplear en los asuntos de su competencia, ya que cada materia cuenta con plazos y procedimientos propios para la resolución de los casos que se presenten, debiéndose agregar a ellos sus incidencias e impugnaciones"⁶³, el aumento de cometer errores que puedan incurrir en los delitos de prevaricación o prevaricato culposo tipificados en los Artículos 462 y 463 del Código Penal, que pondría en riesgo su carrera y su futuro profesional.

En cuanto a las partes en el desarrollo del proceso, pueden existir atraso en la resolución de los conflictos laborales, presentados ante las jurisdicciones de estos órganos de justicia mixtos; errores de apreciación por falta de especialización, que pueden perjudicar el patrimonio o el derecho reclamado, de los que participan en el proceso.

Los problemas que pueden causar a los asesores o abogados que participan en los conflictos laborales, (individuales o colectivos); es la confusión para saber cuál es el órgano jurisdiccional competente para poder interponer las demandas, al ser en algunos casos cambiante la competencia en razón de la materia asignada, que conlleva a la pérdida de tiempo y recursos económicos.

Dentro de la doctrina del derecho procesal del trabajo, la existencia de órganos Jurisdiccionales con funciones mixtas provoca, además de los problemas que se dan en la práctica, mencionados en párrafos anteriores; también afecta instituciones

⁶³ Universidad San Carlos de Guatemala por Alejandro Bautista Ramos, **Op. Cit.**, Pág. 45-47



doctrinarias del proceso laboral, principalmente la autonomía y la naturaleza **privativa** de dicha disciplina.

Los órganos jurisdiccionales creados con múltiples competencias por razón de la materia afecta la autonomía del derecho procesal del trabajo; porque no existe especificación o la aplicación de procesos especiales que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia han dotado a esta disciplina laboral, más precisamente en la falta de especialización, de quienes ocupan los puestos en dichos órganos jurisdiccionales.

Por otro lado, contraviene la jurisdicción privativa laboral; en virtud de que contradicen dos elementos característicos fundamentales que es la improrrogabilidad y la exclusividad. En el caso de la prohibición de la prórroga de la competencia se contraria, porque con esta práctica se extiende la actuación de la jurisdicción privativa y esta solo pertenece a los órganos de trabajo y previsión social, contrariando el Artículo 307 del Código de Trabajo; que establece que: "...en los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia..."

Respecto al elemento característico de la jurisdicción privativa del trabajo que es exclusividad, es afectada por los juzgados mixtos con competencia laboral, porque solamente a los jueces de trabajo y previsión social corresponde la facultad de impartir justicia de manera exclusiva en ese ámbito. Al respecto el autor Franco López establece que: "...aunque el carácter privativo de la jurisdicción obliga a suponer que los tribunales de trabajo y previsión social, no deben someter a su conocimiento otra cosa que no sean los relativos al trabajo y a la previsión social, este aspecto resulta ser

bastante relativo derivado de que sólo en algunos casos como en el de los juzgados de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala, en el de Escuintla y en el de Sacatepéquez, existe una verdadera jurisdicción privativa, mientras que en el resto del territorio nacional, el juzgado al que se ha investido de jurisdicción y competencia para juzgar en este ámbito, también debe juzgar en los ámbitos cuando menos, de familia y de lo económico coactivo.”⁶⁴

Asimismo, el autor Franco López; describe que las consecuencias del anterior problema planteado se establezca que: “...la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parcialmente. Por supuesto, que esta situación se traduce en una problemática que empieza a simple vista con la falta de especialidad de los jueces de trabajo y previsión social, pero que trasciende mucho más allá de eso, y en la casi totalidad de casos, genera una aplicación de justicia tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspiran al derecho procesal del trabajo, esto como consecuencia que los ramos con los que se comparte la administración de justicia laboral, como el de familia, absorben en vista de la excesiva demanda de servicios, la atención del juzgador, lo que lo obliga a familiarizarse y especializarse en ese ramo, más que en cualquier otro.”⁶⁵

La transcendencia del problema lleva a que: “...en la mayoría de juzgados de instancia de trabajo en el interior de la República los procedimientos de trabajo estén siendo tramitados por un solo oficial de trámite, porque la actividad del resto de auxiliares del juzgado de trabajo ha sido absorbida por el ramo de familia, que hoy en día, no sólo

⁶⁴ Y ⁶⁵ Franco López, César Landelino, **Op. Cit.**, Pág. 251- 255

atiende reclamos típicos, como la fijación, la reducción o aumento de pensiones alimenticia, sino también un innumerable número de solicitudes de decretamiento de medidas de seguridad por virtud de los problemas de violencia intrafamiliar.”⁶⁶

4.5. Propuesta de reorganización administrativa de los órganos jurisdiccionales laborales con funciones mixtas

Respecto a un significado general de una estructura organizacional, la revista electrónica Gestipolis establece que el fin principal es “...establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.” El anterior análisis se demuestra que los juzgados mixtos con competencia laboral, no han funcionado en forma óptima, por las deficiencias, afectando tanto la práctica procesal así como la naturaleza jurídica privativa y autónoma que tiene el derecho procesal del trabajo. Por ello es necesario que exista una reorganización de los mismos, apegado al derecho laboral.

Uno de los primeros problemas que enfrenta el Poder Judicial es la falta de presupuesto para implementar tribunales y juzgados en todo el país de naturaleza privativa y especializada en ramo laboral; por lo que la solución a largo plazo más concreta sería el aumento del monto de la asignación presupuestaria; para poder implementar juzgados y salas laborales que cubran todos los municipios del país; mientras tanto puede visualizarse a corto plazo la implementación de centros auxiliares de justicia y jueces de admisibilidad laboral municipales.

⁶⁶ *Ibíd.* Pág. 251-255



De igual manera que funciona en el Centro de Justicia Laboral en la ciudad de Guatemala, un centro de justicia auxiliar municipal, puede estar conformado por una sola persona que se encargara de recibir demandas nuevas laborales y de notificar a las partes el seguimiento del caso.

Asimismo en el centro auxiliar debe tener el apoyo de un juez de admisibilidad también municipal; el cual debe ser un profesional especializado en materia laboral, que conozca de todas las demandas nuevas en dicha área geográfica; que posteriormente remitan al Juzgado de Trabajo y Previsión Social departamental para su tramitación. La infraestructura asignada será la misma que se le asigne a otras materias del derecho (juzgados de paz civil, de familia, etc.); reduciendo de esta manera a dos personas por municipio que se encargaran exclusivamente de conocer todas las demandas laborales interpuesta en dicho lugar; eliminando las funciones laborales de los juzgados de paz y primera instancia mixtos.

Por otro lado, el problema planteado determina que la transgresión a la jurisdicción privativa y autonomía del derecho procesal laboral, se da también porque no existe personal especializado en la materia; por ello es importante que Escuela de Capacitación Institucional/Escuela de Estudios Judiciales, realice inducciones a recién ingresados en ramo laboral, de una forma uniforme y planificada; asignándoles solo funciones para lo que han sido preparados.

Asimismo, el entrenamiento constante para que los empleados que trabaje en órganos jurisdiccionales de naturaleza laboral puedan ser actualizados; para evitar la



obsolescencia de los conocimientos del personal con más antigüedad en el puesto, adaptándolos a los cambios de las leyes laborales, que permita alcanzar una jurisdicción laboral privativa y autónoma, en todo el territorio guatemalteco.

Otro factor importante es: hacer obligatorio el requisito contenido dentro de los Artículos 289 y 302 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde establece que para ser magistrados de las salas de la Corte de Apelaciones y jueces de Trabajo y Previsión, deben tener la calidad preferente de especialista en derecho de trabajo, antes de optar al cargo. Esto puede comprobarse a través del estudio de una especialización, maestría o bien la adquisición comprobada empíricamente que se han dedicado por varios años a la resolución de conflictos laborales ya sean individuales o colectivos.

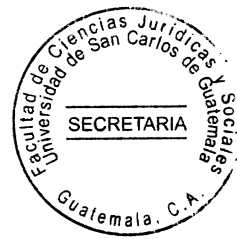


CONCLUSION DISCURSIVA

La importancia de crear juzgados de trabajo con personal especializado en la materia, que ejerzan competencia en todo el territorio nacional, es por causa de la existencia de salas de apelaciones y juzgados mixtos; las razones de la creación de estos son: descongestionar los tribunales o juzgados superiores; lograr un mejor acceso a la justicia, aplicar los principios de celeridad y economía procesal a favor de las partes y principalmente, por la falta de recursos económicos, para poder crear en cada municipio del país un órgano jurisdiccional con funciones específicas. Las consecuencias de la competencia múltiple, es la aplicación de la justicia tergiversada e influida por principios procesales distintos a los que inspiran al derecho procesal del trabajo, por compartir la administración de justicia laboral, con otras materias.

Derivado de lo anterior es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, a largo plazo aumente el monto de la asignación presupuestaria del Poder Judicial; para implementar juzgados y salas laborales que cubran todos los municipios del país y reformar los Artículos 289 y 302 del Código de Trabajo, que hagan obligatorio a los aspirantes a jueces y magistrados de trabajo y previsión social, el requisito de ser especialista en la rama del derecho laboral. Asimismo; puede visualizarse a corto plazo la implementación de centros auxiliares de justicia y jueces de admisibilidad laboral municipales; a la vez realizar capacitaciones constantes a través de la Escuela de Capacitación Institucional, tanto a recién ingresados como a personal ya permanente en ramo laboral.





ANEXOS



ANEXO I

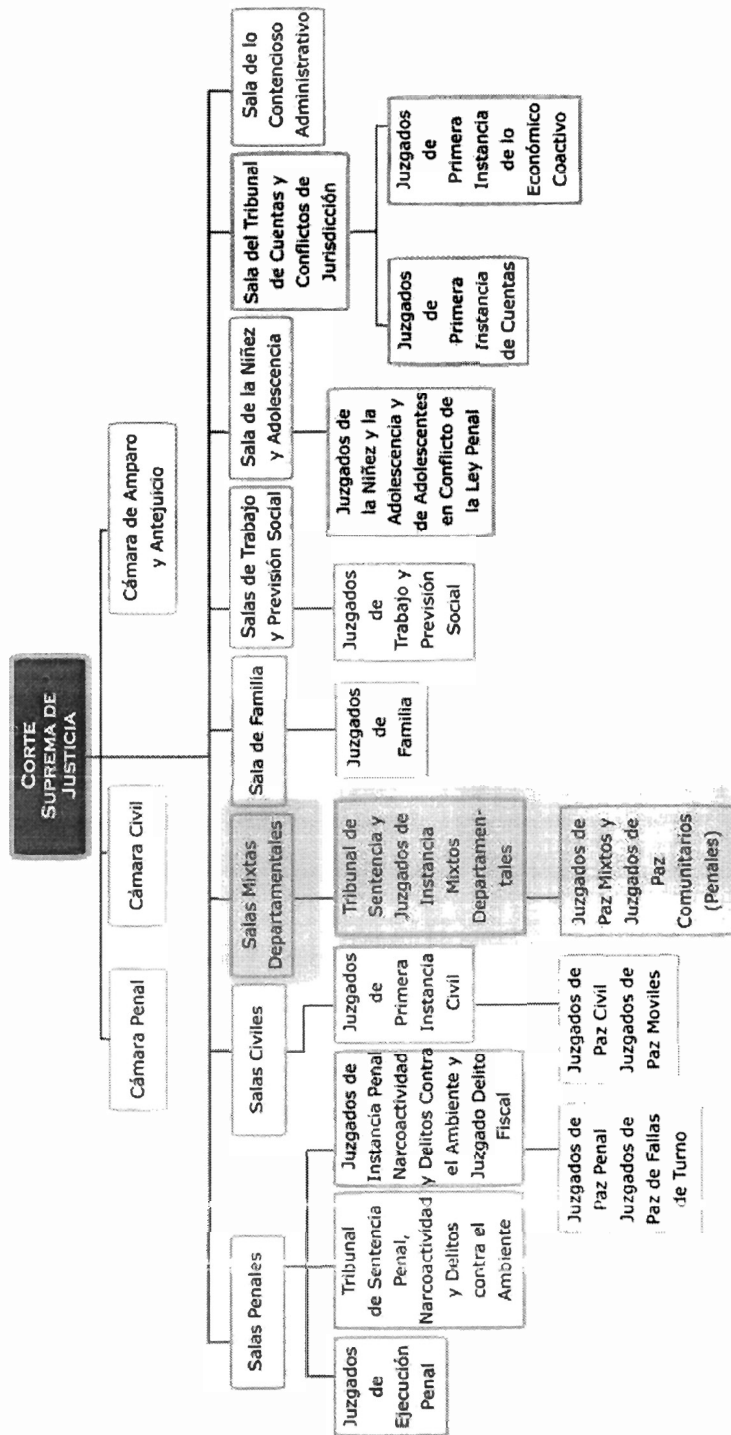
Órganos Jurisdiccionales laborales CENTRO DE INFORMACIÓN, DESARROLLO Y ESTADÍSTICA JUDICIAL ORGANISMO JUDICIAL DE GUATEMALA

Departamento	No.	Órgano Jurisdiccional	Inicio de Funciones	Acuerdo de Creación
Guatemala	1	Juzgado Primero de 1a. Instancia de Trabajo y PS		Ref. Acdo. CSJ 202 CSJ de fecha 23 de abril de 1947
	2	Juzgado Segundo de 1a. Instancia de Trabajo y PS		Ref. Acdo. CSJ 202 CSJ de fecha 23 de abril de 1947
	3	Juzgado Tercero de 1a. Instancia de Trabajo y PS		Ref. Acdo. CSJ 202 CSJ de fecha 23 de abril de 1947
	4	Juzgado Cuarto de 1a. Instancia de Trabajo y PS		Ref. Acdo. CSJ 202 CSJ de fecha 23 de abril de 1947
	5	Juzgado Quinto de 1a. Instancia de Trabajo y PS	1992	Acdo. 27-92 CSJ Transformación
	6	Juzgado Sexto de 1a. Instancia de Trabajo y PS	1992	Acdo. 31-92 CSJ
	7	Juzgado Séptimo de 1a. Instancia de Trabajo y PS	1992	Acdo. 31-92 CSJ
	8	Juzgado Octavo de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/08/2007	28-2007
	9	Juzgado Noveno de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	10	Juzgado Décimo de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	11	Juzgado Décimo Primero de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	12	Juzgado Décimo Segundo de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	13	Juzgado Décimo Tercero Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	14	Juzgado Décimo Cuarto de 1a. Instancia de Trabajo y PS	01/02/2008	5-2008
	15	Juzgado Primero de Admisibilidad	01/09/2011	31-2011
	16	Juzgado Segundo de Admisibilidad	01/09/2011	31-2011
	17	Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social	01/04/1997	19-97 CSJ
	18	Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social	01/04/1997	19-97 CSJ
	19	Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social	01/04/1997	19-97 CSJ
Huehuetenango	20	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	01/12/2007	50-2007
Izabal	21	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social		
Santa Rosa	22	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	01/12/2007	51-2007
Suchitepequez	23	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	01/07/2006	21-2006
Escuintla	24	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	01/02/1999	7-99 CSJ
Quetzaltenango	25	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social		
Sacatepequez	26	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	01/09/2008	33-2008

Fuente: Organismo Judicial

ANEXO II

Organización jurisdiccional del Poder Judicial en Guatemala



Fuente: Organismo Judicial



BIBLIOGRAFÍA

BAUTISTA RAMOS, Alejandro. **La múltiple competencia de los Juzgados de Paz, un obstáculo para la eficiente administración de justicia.** Guatemala: Ed. USAC. 2006

CASTILLO DE JUÁREZ, Crista Ruiz. **Teoría general del proceso.** Guatemala: Ed. Fenix. 2000

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Litografía Orión. 1999.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Argentina: Ed. BdF. 2004

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Fenix 2004

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado.** Guatemala: Ed. Fenix. 2013

<http://www.buenastareas.com/ensayos/>. (Consultado el 22 de diciembre de 2014).

<http://www.cejamericas.org/>. (Consultado el 4 de enero de 2015).

<http://derecho.isipedia.com/>. (Consultado 12 de noviembre de 2014).

<http://es.slideshare.net/>. (Consultado 11 de diciembre de 2014).

<http://es.wikipedia.org>. (Consultado el 12 de noviembre de 2014).

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/la-estructura-organizacional.htm>. (Consultado el 12 de enero de 2015).



<http://www.oj.gob.gt/>. (Consultado el 13 de noviembre de 2014).

<http://www.oj.gob.gt/estadisticalaboral/>. (Consultado 25 de diciembre de 2014).

http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html. (Consultado el 3 de enero de 2015).

LITALA, Luigi de. **Derecho procesal de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa –América., 1949

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. USAC. 2003.

LÓPEZ LÓPEZ, Cesar Augusto. **La necesidad de reformar el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, referente a las medidas precautorias**. Guatemala: Ed. USAC. 1997

Organismo Judicial. **Directorio telefónico del Organismo Judicial: juzgados civiles y de familia**. Guatemala: Ed. OJ. 2014

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta. 2001

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 4 ed. Guatemala: Ed. PRAXIS. 2005

ROMERO MONTES, Javier. **Derecho procesal del trabajo**. Lima, Perú: Ed. San Marcos. 1997

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción**. México: Ed. McGraw-Hill. 2000

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1980



Legislación:

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

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 17-73, 1973

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. 1989

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público. Oficina Nacional de Servicio Civil, Acuerdo Ministerial número 215-2004, Ministerio de Finanzas Publicas, Guatemala 30 de diciembre de 2004.

Acuerdo número 04-2004. Corte Suprema de Justicia de Guatemala. 2004.

Acuerdo número 59-2013. Corte Suprema de Justicia de Guatemala. 2013.

Decreto 32-2011. Congreso de la República de Guatemala. 2011.