

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a lance and a shield. Above the knight is a crown with a cross on top. To the left of the crown is a castle tower, and to the right is a lion rampant. The entire scene is set against a background of mountains. The Latin motto "CETTERAS SOBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO
DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y
DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL**

JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2016

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

**LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO
DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y
DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 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

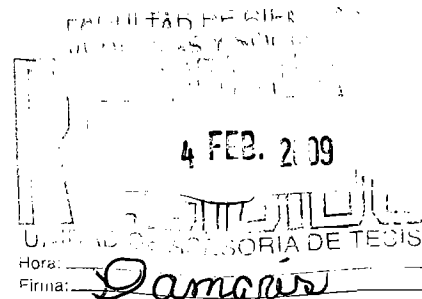
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

BUFETE PROFESIONAL JURÍDICO
LICENCIADO: RUDY OSWALDO PELAEZ CORDÓN



Guatemala, 3 de febrero del 2009

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



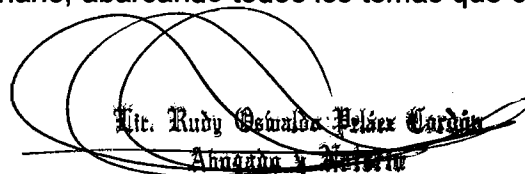
Honorable Doctor Bonerge Mejía Orellana

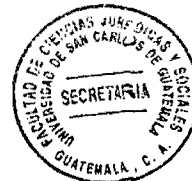
De acuerdo con el nombramiento de la resolución unidad de Tesis, con fecha 06 de junio del 2007, en la cual se me nombra Asesor de Tesis, del Bachiller JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA, y en la realización del trabajo intitulado **“LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL,** y para que oportunamente proceda a emitir el dictamen correspondiente; habiendo asesorado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN

a) El trabajo de tesis realizado se intitula **“LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL**”, el cual se ajusta a los requisitos científicos, técnicos y jurídicos que debe cumplir con la normativa respectiva, ya que el mismo desarrolla puntos importantes, tanto legales como sociales.

b) El trabajo que realizó el bachiller: JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA, es un tema de mucha relevancia en la actualidad, va dirigido para aquellas personas y estudiantes que quieren comprender y analizar especialmente el derecho laboral. Para este tema se desarrolló un estudio analítico e inductivo y jurídico de los conflictos que se dan en materia laboral y en contra de los trabajadores cuando son despedidos sin causa alguna. Para realizar la presente investigación se utilizó la bibliografía y leyes existentes en nuestro medio, que sirvieron de base para analizar el estudio jurídico-doctrinario, abarcando todos los temas que contempla del derecho laboral guatemalteco.


Lit. Rudy Oswaldo Pelaez Cordón
Abogado y Notario



c) Durante el tiempo que duró la asesoría, se discutieron algunos puntos importantes en forma personal con el autor los cuales fueron debidamente razonados. El presente trabajo lleva los requisitos técnicos, científicos y jurídicos, que requiere la investigación a tratar, se utilizaron los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental que está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, porque se hizo énfasis en que hay que adicionar aun artículo a la Ley del Tribunal de Conflictos de jurisdicción imponiendo sanciones severas a los que hacen mal uso del recurso de conflicto de jurisdicción, la bibliografía que se utilizó es bastante actualizada, y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada.

d) En virtud de lo anterior concluyo informando a usted, que procedí a asesorar el trabajo en comendado y en el cual me es grato.

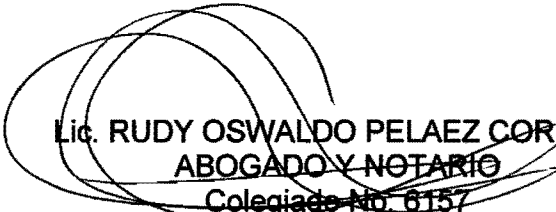
OPINAR:

i) Que el trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos para esta clase de investigación.

ii) Que es procedente su aprobación y ordenar se nombre el revisor respectivo; y oportunamente su impresión y El Examen Público de Tesis.

A mi criterio, el trabajo cumple con los requisitos contemplados por esta casa de estudios, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y en mi calidad de asesor, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE, Y APRUEBO**, la presente investigación de tesis revisado, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular quedo de Ud. como su atento y seguro servidor, con mis muestras de alta estima


Lic. RUDY OSWALDO PELAEZ CORDÓN
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6157

Lic. Rudy Oswaldo Peláez Cerdón
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de febrero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ ARNULFO SAPÓN CONSTANCIA, Intitulado: "LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/slh

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





BUFETE PROFESIONAL JURÍDICO
LICENCIADO: HECTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO
OFICINA: 21 CALLE 2-21 ZONA 1, 2DO NIVEL
TELEFONO 22211376

Guatemala, 27 de julio del 2015

Doctor:
 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.

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURÍDICAS Y SOCIALES
 REVISADO
 28 JUL. 2015
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: Damaris

Respetable Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con su oficio de fecha cuatro de febrero del año dos mil nueve, en cumplimiento de dicha resolución emitida por esa unidad de tesis, donde se me nombró revisor de tesis: me permito informar a usted que he REVISADO, la de tesis del estudiante **JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA**, su trabajo de tesis intitulado **“LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL”** hago constar que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación.

El estudiante en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y vigente en Guatemala y la doctrina, lo referente a la jurisdicción en relación a la sanción como efecto al planteamiento de conflictos dentro del procedimiento laboral, cuando estos son desmedidos e infundados, siendo este trabajo importante para la actualización, desarrollo y comprensión del derecho del trabajo y su regulación como normas legales actuales y su aplicación dentro del ámbito guatemalteco específicamente en dicho campo y por ende en la formación académica y su libre albedrio, bajo normas jurídicas, mismas que se deben respetar y cumplirse.

El contenido científico es abordado en forma sistemática, y cumpliendo con los objetivos de la investigación jurídica de tesis, se utilizó los métodos inductivo y



deductivo, la técnica de investigación documental, la bibliografía actualizada, y la redacción apropiada para su mejor entendimiento como aporte se sugiere adicionar un artículo a la Ley de Tribunales de Conflicto de Jurisdicción, imponiendo multas severas a los infractores de mala fe. La investigación es de fácil comprensión y didáctica, la cual abarca antecedentes, definiciones, doctrina actualizada conclusiones y recomendaciones, así como la regulación legal, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales, aplicable a nuestro derecho sustantivo y por ende en normas vigentes, lo que hace de este trabajo un documento de consulta para estudiantes y trabajadores que quieran comprender mejor los derechos del trabajador.

Así mismo procedí a hacerle algunas modificaciones y recomendaciones de forma y fondo bien fundantes, con el único objetivo de mejorar el contenido de la investigación, de las cuales fueron atendidas y analizadas fielmente por el estudiante **JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA**. El autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, enriqueciéndolo, con planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la regulación y necesidad de reforma a las leyes procesales de trabajo vigentes en Guatemala.

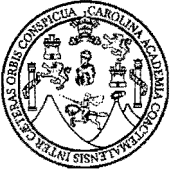
En definitiva la presente investigación se ajusta a los requisitos de contenido científicos, técnicos y doctrinarios necesarios y exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito la **OPINIÓN FAVORABLE, Y APRUEBO**, la presente investigación de tesis la cual fue revisada, y para que la misma sea discutida en examen público de tesis.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Colegiado 5068

Héctor Osberto Orozco y Orozco
Abogado y Notario



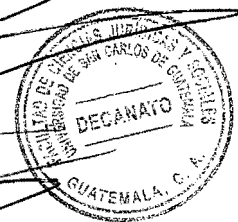
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de agosto de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ARNULFO SAPON CONSTANCIA, titulado LA SANCIÓN COMO EFECTO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN INFUNDADOS Y DESMEDIDOS EN CASOS DE NATURALEZA LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.









DEDICATORIA

A DIOS Y A LA VIRGEN MARÍA:

Por iluminar siempre mi camino y estar presente en cada acto de mi vida y por darme la oportunidad de llegar a culminar mis estudios.

A MIS PADRES:

Arnulfo Sapón Son y Margarita Constancia. Que el esfuerzo que han hecho no ha sido en balde sino que está reflejado en la culminación de mis estudios.

A MIS HERMANOS:

Marco Antonio, Luis armando, (Q.E.P.D.)
María Isabel, Danilo Eduardo, por sus consejos y su ayuda incondicional

A MI SOBRINO:

Jonathan Pérez, por la comprensión que ha demostrado.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Que me han apoyado, comprendido y demostrado su cariño aun en los momentos difíciles.

A MIS AMIGOS:

Pedro Cruz Cifuentes, Griselda Ramírez, María Álvarez, Giovanni Pineda. De quienes obtendré una muy buena amistad sincera.

A LOS ABOGADOS:

Lic. Luis Quixel, Héctor Orozco, Lic. Rudy Peláez, Licda. Aracely Camey, por brindarme su apoyo y colaboración en el presente trabajo de tesis



A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por los conocimientos adquiridos, a través de las enseñanzas de los Catedráticos de dicha facultad en los años de estudio y por ser parte principal de mi formación profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. La jurisdicción.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	5
1.3. Clases de jurisdicción.....	6
1.4. Características de la jurisdicción.....	11
1.5. Jurisdicción en materia laboral.....	14
1.5.1. Características de la jurisdicción en materia laboral.....	19

CAPÍTULO II

2. Conflictos de jurisdicción.....	23
2.1. Definición de conflictos de jurisdicción.....	24
2.2. Naturaleza jurídica.....	28
2.3. Objetivos al plantear los conflictos de jurisdicción.....	29
2.4. Órganos jurisdiccionales competentes para conocer conflictos de jurisdicción.....	31
2.4.1. Características del tribunal de conflictos de jurisdicción.....	32
2.5. Causas por la que pueden plantearse conflictos de jurisdicción.....	33
2.6. Desarrollo del procedimiento para resolver conflictos de jurisdicción.....	35
2.7. Conflictos de jurisdicción en materia laboral.....	42
2.8. Breve jurisprudencia de conflictos de jurisdicción en materia laboral.....	43



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Procedimiento ordinario laboral.....	47
3.1. Definición.....	47
3.2. Principios que informan al procedimiento ordinario laboral.....	52
3.3. Desarrollo del procedimiento ordinario laboral.....	65
3.4. Obstáculo al desarrollo del procedimiento ordinario laboral.....	74
3.5. Recursos que pueden Interponerse dentro del procedimiento ordinario..... laboral.....	76

CAPÍTULO IV

4. El Estado como sujeto demandado en materia laboral.....	87
4.1. El Estado como persona jurídica	87
4.2. El Estado como legitimado para comparecer ajuicio en materia laboral.....	95
4.3. El representante del Estado en materia laboral.....	98
4.4. Consecuencias jurídicas de una demanda en contra del Estado.....	100
4.5. Obligaciones del Estado al ser condenado en materia laboral.....	102

CAPÍTULO V

5. Las sanciones.....	107
5.1. Definición.....	107
5.2. Clases de sanciones.....	109
5.3. Responsabilidad de los funcionarios públicos.....	118
5.3.1. Responsabilidad política.....	119
5.3.2. Responsabilidad jurídica.....	120
5.4. Sanciones por interposición de conflictos de jurisdicción.....	124



Pág.

CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	129



INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta, fue motivada por los conflictos de jurisdicción planteados en materia laboral de manera constante, específicamente en el proceso ordinario laboral, por los representantes del Estado de Guatemala, cuando es demandado por los trabajadores, lo cual genera retrasos sensibles en la tramitación de los casos y pérdida de recursos valiosos, sin que se deduzcan sanciones por esta forma maliciosa de litigar.

El proceso de investigación se planteó como objetivo general establecer el retardo innecesario del procedimiento ordinario laboral que implica el planteamiento de conflictos de jurisdicción por parte de los entes del Estado. Además definió como objetivos específicos; desarrollar el procedimiento ordinario laboral y desarrollar el procedimiento de conflictos de jurisdicción. Estos tres objetivos fueron plenamente alcanzados, como puede apreciarse en el desarrollo de los capítulos que contienen el informe de investigación.

La hipótesis se comprobó durante el desarrollo de la investigación, estableciéndose la necesidad de las sanciones legalmente establecidas y de la reforma de la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, para que establezca sanciones.

En el desarrollo de la investigación se desarrollaron instituciones jurídicas relevantes en materia penal, tales como el procedimiento ordinario laboral, sus principios rectores, la



jurisdicción y el procedimiento de los conflictos de jurisdicción en materia laboral, para la caracterización y explicación del problema objeto de la investigación.

El informe de investigación se encuentra contenido en cinco capítulos; capítulo uno, la jurisdicción, en el cual se define y caracteriza dicha figura legal; capítulo dos, conflictos de jurisdicción en este apartado se hace un abordaje descriptivo del procedimiento; capítulo tres, procedimiento ordinario laboral, en este capítulo se hace una caracterización del procedimiento; capítulo cuarto, el Estado como sujeto demandado en materia laboral, este capítulo describe la actuación del estado como litigante, en materia laboral; capítulo cinco, las sanciones. en este capítulo se puntualiza y determina la ausencia de sanciones efectivas a quienes plantean conflictos de jurisdicción de manera espuria con medio para retardar el desarrollo normal del proceso ordinario laboral.

La metodología empleada se adscribe a los métodos, analítico, sintético, deductivo, inductivo y jurídico, los cuales permitieron el análisis, la descripción y caracterización del fenómeno y las figuras jurídicas abordadas, y las técnicas de investigación documental.

La investigación espera ser un aporte a la legalidad y ética de actuación en el proceso ordinario laboral guatemalteco, porque el ejercicio del derecho va más allá de buscar el cumplimiento de códigos y normas establecidas, sino se trata de garantizar que la verdad prime sobre la sociedad.



CAPÍTULO I

1. La jurisdicción

La jurisdicción se comprende como la investidura que el Estado da a los jueces y órganos jurisdiccionales para que impartan justicia, así como para hacer que se cumpla lo juzgado, lo cual se condensa en la sentencia firme, legalmente pronunciada.

1.1. Definición

El instituto procesal por excelencia es la jurisdicción, que ha sido tratado en innumerables veces por diferentes autores, tanto quienes se dedican a la teoría general del proceso denominado también derecho procesal, así como también de quienes se dedican a las ramas jurídicas procesales especiales.

Al presente trabajo se transcriben definiciones de algunos autores del derecho procesal de diferentes disciplinas jurídicas de las cuales se podrá apreciar, que en términos generales, la jurisdicción en sentido amplio, es la misma que se dota a todos los órganos jurisdiccionales para administrar la justicia que le corresponde a todos y a cada uno de ellos. Dicho en otras palabras, los órganos jurisdiccionales pueden ejercer el poder de juzgar y ejecutar lo juzgado, gracias a la delegación que el Estado hace, en ellos, para que actúen en su nombre y representación, en ese ámbito específico de la justicia. Posteriormente se hace una definición propia tomando en cuenta las definiciones doctrinarias y lo que establece la ley.

“La potestad conferida por el Estado de determinados órganos para resolver mediante la sentencia las cuestiones litigiosas que le sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones.”¹

La definición precedente resalta la delegación del poder, por parte del Estado, para resolver contiendas o litigios, en las personas de los jueces.

“Etimológicamente proviene del latín *jurisdictio*, que quiere decir acción de decir el derecho”, no de establecerlo. Es pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón del territorio; si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido.”²

La anterior definición es más bien descriptiva de la función del juzgador, quien por delegación del Estado juzga los casos sometidos a su conocimiento.

La Real Academia Española: establece que es: “1. Poder o autoridad que tiene alguien para gobernar. 2. Poder que tiene los jueces y tribunales para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. 3. Término de un lugar o provincia. 4. Territorio en que un juez ejerce sus facultades como tal. 5. Autoridad, poder o dominio sobre otro. 6. Territorio al que se extiende.”³

¹. Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Pág. 80

². Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 409

³. **Diccionario de la lengua española**. CD-ROM

La definición de la Real Academia Española hace énfasis en el poder, tres de las cinco acepciones, expuestas, tienen como elemento fundamental el poder, la autoridad o el dominio.

“Se trata de la función ejercida por el órgano creado por el Estado para que administre justicia, sostenida en la delegación soberana del pueblo; además, de la competencia y de la manera de desempeñarla por medio del proceso.”⁴

La definición precedente, pone énfasis en la función de administrar la justicia en nombre o representación del Estado, ejercida por los jueces.

“Es una función, pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales), de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.”⁵

La definición anterior determina que la jurisdicción es una función pública, ejercida por determinados órganos del Estado, en quien se delega la potestad de juzgar.

“Es la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo.”⁶

⁴ . Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág. 79

⁵ . Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Pág. 31.

⁶ . Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Pág. 79



Los autores relacionados al hacer conceptualizaciones emiten diferentes términos, que si bien no son gramaticalmente sinónimos, les dan un sentido que derivan a la función del Estado de administrar justicia. Términos como poder, potestad, facultad, autoridad entre otros, que de alguna manera recoge la Real Academia Española de la función estatal ineludible de administrar justicia.

A continuación se establece la jurisdicción de conformidad con los que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y la Ley del Organismo Judicial, ya que ambas normativas tratan a la jurisdicción en su verdadero sentido legal. La primera por ser normativa constitucional y jerárquicamente superior; y la segunda por ser la ley que contiene las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco.

De conformidad con el Artículo 203 constitucional, establece que: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.”

La ley del Organismo Judicial, en el Artículo 57 establece: “La justicia, se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la



ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos. Ninguna otra autoridad podrá intervenir ni interferir en la administración de justicia. Los organismos del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Iguales obligaciones tienen los particulares.”

De las anteriores definiciones se desprende, según mi criterio que la jurisdicción es la potestad que tiene el Estado de administrar justicia por medio de los órganos establecidos para ello. Los órganos para administrar la justicia se denominan órganos jurisdiccionales. A ello hay que establecer que la justicia constitucional, también se administra por la corte de constitucionalidad en única o en segunda instancia, según sea el caso.

1.2. Naturaleza jurídica

Debido a que la soberanía se encuentra delegada por mandato constitucional en los órganos del Estado para la realización del bien común: el Estado se ha organizado en diferentes aspectos para cumplir sus fines y asimismo ha creado instituciones que se encargan de la administración de justicia.

La Constitución Política de la República de Guatemala, se manifiesta en este sentido en cuanto que el Estado debe de garantizar a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Por lo que



establece que los tribunales de justicia poseen la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

La función jurisdiccional debe ejercerse con exclusividad absoluta por la corte suprema de justicia y por los tribunales designados por la ley, por lo que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

De lo anterior se puede inferir que la función jurisdiccional es ejercida por los órganos públicos, facultad que ha sido delegada constitucionalmente por el Estado en ejercicio de la soberanía y la realización del bien común; puesto que la jurisdicción es ejercida por los jueces que se encuentran en el cumplimiento de sus atribuciones y de la administración de justicia, otorgada por la ley su naturaleza es de carácter público, debido a que los habitantes de la república pueden realizar sus peticiones ante los tribunales de justicia para que se pronuncien sobre alguna controversia o litigio, según sea la naturaleza del mismo.

Puede concluirse que la naturaleza jurídica de la jurisdicción, es la de ser una función pública establecida legalmente y de carácter procesal. Porque esta se administra por medio de los órganos jurisdiccionales establecidos para la administración de justicia.

1.3. Clases de jurisdicción

Existen distintas clases de jurisdicción, motivo por el cual se han propuesto diversas clasificaciones, a continuación se presenta, una de ellas:



“Acumulativa. Es aquella que faculta al juez para que conozca hechos que no son de su competencia por circunstancias de urgencia y necesidad, aunque con posterioridad deba trasladar el caso al juez competente.

Contenciosa. Es aquel tipo de jurisdicción que se da cuando existen controversias y conflictos de intereses por las partes que intervienen en un litigio.

Voluntaria. Es aquella en la que no existe controversia o litigio de intereses entre las partes debido a que ellas mismas acuden al tribunal para resolver la controversia por medio de acuerdos unánimes.

Delegada. Es la que se da cuando un juez por encargo de otro de igual o de la misma Jerarquía realiza determinadas diligencias por medio de un exhorto, despacho o suplicatorio; en virtud de que el juez de origen se encuentra imposibilitado material o físicamente.

Propia. Es aquella que se otorga al juez por mandato legal, informándole de sus funciones y atribuciones.

Ordinaria. Es la que tiene definida la actividad que debe desempeñar el juez en sus diferentes áreas.”⁷

La clasificación precedente, presenta y expone la jurisdicción de forma puntual o definida, para la comprensión de su aplicación con especificidad y siempre con apego a la ley.

Otra de las clasificaciones importantes es la siguiente, por presentar dos formas básicas de jurisdicción:

⁷ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Op. Cit.** Pág. 88



“Ordinaria o Común: Es la que se ejerce sobre todos los negocios comunes y ordinarios, es decir, es la que se aplica a cualquier situación que no se encuentran regulada por la ley.

Privativa, Especial o Privilegiada: Es la que se aplican a ciertos asuntos determinados o bien a las personas que por su clase, estado, profesión o condición se encuentran sujetos a la misma.”⁸

Según mi criterio puede inferirse la más general de todas las clasificaciones, en el sentido de que la divide entre aquella que concedida para el conocimiento, resolución y ejecución de lo juzgado en asuntos o materia, determinada y la que no tiene definidos los asuntos específicos o la materia, siendo esta la denominada jurisdicción común.

La jurisdicción se puede clasificar además de acuerdo al fuero que ejerza, como se presenta a continuación.

- a) **“Eclesiástica:** Es aquella que aplica únicamente a cuestiones relacionadas con el culto o los ministerios de una misma iglesia.
- b) **Temporal o Secular:** Es la que es desempeñada por órganos estatales instituidos con el fin de administrar justicia. Esta a su vez se divide en:
 - b.1) **Judicial:** Es la ejercida por los órganos que pertenecen al organismo judicial y la corte suprema de justicia.

⁸ Chicas Hernández. Op. Cit. Pág. 32

- b.2) **Administrativa.** Es la ejercida por los órganos administrativos, que desarrollan una actividad para el logro de un fin, a través de los servicios públicos.
- b.3) **Militar.** Es la ejercida por el fuero militar, en delitos eminentemente militares, la cual se desarrolla por medio de un tribunal militar asignado para dilucidar el delito de su jurisdicción, denominado corte marcial.
- c) **Común y especial o privilegiada:** La primera, es la ejercida en virtud de motivos de interés general, arrancando su existencia de los principios en los que descansa la administración de justicia, impartándose independientemente de toda consideración o razón especial o privilegiada. La segunda, es la limitada a ciertas causas o personas, por razón especial o de privilegio.
- d) **Ordinaria y Extraordinaria.** La ordinaria se refiere a que es dada para cualquier caso en general, y, la extraordinaria es aquella en la que se atribuye la potestad de administrar justicia a autoridades judiciales distintas de las ordinarias.
- e.) **Acumulativa o Preventiva y Privativa:** La acumulativa o preventiva se refiere a la facultad que se le otorga al juez para que pueda conocer de los asuntos de otros; la privativa se refiere a la facultad otorgada por la ley para el conocimiento de determinado asunto específico, con exclusión de todos los demás.
- f.) **Contenciosa y Voluntaria:** La contenciosa se caracteriza por la presencia de un litigio del cual el juez debe conocer; la jurisdicción voluntaria se caracteriza por ausencia del litigio y discusión entre las partes que intervienen en el proceso, por estar de acuerdo las mismas.”⁹

⁹ Aguirre Godoy. *Op. Cit.* Pág. 82



La clasificación anteriormente expuesta hace una descripción puntual de la diversidad o tipo de jurisdicciones existentes, en virtud de la especialización de la ciencia del derecho así como, de la importancia y trascendencia de los asuntos sometidos a conocimiento del Estado para dirimir controversias acaecidas en el ámbito social.

La posición de la Ley del Organismo Judicial con relación a la jurisdicción, se da en el siguiente sentido:

“La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- b) Corte de Apelaciones.
- c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales menores.
- d) Tribunales de lo Contencioso-Administrativo.
- e) Tribunal de segunda instancia de cuentas
- f) Tribunales Militares.
- g) Juzgados de Primera Instancia.
- h) Juzgados de Menores.
- i) Juzgados de Paz o Menores.
- j) Los demás que establezca la ley.

En la denominación de jueces o tribunales que se empleen en las leyes, quedan comprendidos todos los funcionarios del organismo judicial que ejercen jurisdicción, cualesquiera que sean su competencia o categoría.”

Como puede apreciarse, la jurisdicción contemplada en la ley, está dividida por jerarquía, materia, y especialidad del asunto o de las personas intervinientes en los asuntos y deja abierta la posibilidad de que puedan existir más.

1.4. Características de la jurisdicción

Determinar las características de la jurisdicción, es establecer los aspectos esenciales que la diferencian de otros institutos procesales. Por ejemplo se enumeran las que se consideran según su análisis.

Características de la jurisdicción

- a) **“Función Obligatoria:** Puesto que es una obligación del Estado promover la administración de justicia por medio de sus órganos e instituciones.
- b) **Gratuita:** Puesto que es el encargado de brindar a los ciudadanos las condiciones favorables de vida que permitan la paz y bienestar común.
- c) **Pública:** Por que el Estado es el encargado de brindar los servicios públicos por medio de los ingresos y cargas tributarias que percibe.”¹⁰

La caracterización de la jurisdicción se ha hecho con más o menos detalle y extensión, tal como puede apreciarse al comparar la precedente con la que se expone a continuación, lo cual no es contradictorio, sino más bien complementario.

¹⁰ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 32.



Los caracteres de la jurisdicción son

- a) “Servicio público: Es de naturaleza pública puesto que la actividad de los jueces se encuentran regulados por normas de carácter imperativo.
- b) Derecho público y subjetivo del estado: A este derecho se someten y sujetan las personas independientemente a toda clase de relación material privada.
- c) Deber del estado: Todas las personas tienen derecho de pretender justicia por los órganos jurisdiccionales.
- d) Ejercicio dentro de los límites del Estado: La jurisdicción se ejerce dentro de los límites de la República de Guatemala.
- e) Ejercicio sobre personas y cosas que existen dentro del territorio del Estado: El imperio de la ley se extiende a todos los habitantes de la República, ya sean nacionales, extranjeros y residentes.
- f) Indelegable: La jurisdicción únicamente debe de ser ejercida por el juez y este a su vez, puede delegar a terceras personas para la realización de determinados actos judiciales.
- g) Igualitaria a la de los otros organismos del Estado: puesto que el poder legislativo y él ejecutivo realizan actos jurisdiccionales con las modificaciones y restricciones del poder jurisdiccional que establecen las normas constitucionales y ordinarias.”¹¹

La ley del organismo judicial establece, que la jurisdicción es única. De ello se desprende que todos los jueces están investidos de jurisdicción, es decir, que todos los jueces tienen la potestad de administrar justicia, pero no todos los jueces pueden

¹¹ Ruiz Castillo de Juárez. *Op. Cit.* Pág. 84

administrar justicia en todos los casos. Para ello existe otro instituto procesal como lo es la competencia, que está concebida como el límite de la jurisdicción, por razón de la materia, el territorio y la cuantía, fundamentalmente.

Otras características que establece la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89, del Congreso de la República de Guatemala son:

- “1. La exclusividad: La justicia se imparte exclusivamente por la corte suprema de justicia y los demás tribunales establecidos en la ley.
2. Gratuidad: La justicia se imparte en forma gratuita. Para ello el organismo judicial cuenta con una partida presupuestaria de los ingresos ordinarios del estado y demás ingresos privativos establecidos en la ley.
3. Igualitaria: La ley se imparte por igual para todos. Para ello la ley establece procedimientos para poder administrar la justicia.”

De lo expuesto, puede inferirse que la jurisdicción, en Guatemala, está caracterizada por la propia ley, como exclusiva, gratuita e igualitaria, de las cuales se desprende la delegación del poder de juzgar por parte del Estado, su función pública y por ende gratuita, con lo cual además garantiza la igualdad ante la ley.

1.5. La jurisdicción en materia laboral

La jurisdicción en materia laboral está establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala; en el Artículo 103, en su segundo párrafo. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá



las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

Como puede deducirse, del postulado constitucional, la jurisdicción en materia laboral es privativa, con lo cual se comprende que es una jurisdicción especializada para la atención de los conflictos entre patronos y trabajadores ocasionados o surgidos con ocasión del trabajo. Además se preceptúa que el desarrollo de la misma, se hará a través de las normas ordinarias, es decir, el Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo, Decreto Ley número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 283, establece, “Los conflictos relativos al trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los y tribunales de trabajo y previsión social, quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

La jurisdicción privativa en los conflictos de trabajo, está dada a los órganos especializados en esa materia. Dichos órganos conocerán específicamente, sólo conflictos en materia de trabajo y previsión social y no de otras materias. A excepción de los juzgados de paz, que conocen de varias materias incluyendo los conflictos en materia laboral cuando la cuantía no exceda de tres mil quetzales y en el lugar no exista juzgado de trabajo y previsión social.

El Artículo 284 de dicho Código, establece: Los tribunales de trabajo y previsión social son:

- “a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “Salas”.

A esta enumeración, se agrega otra que está en el Artículo 291 de la ley citada, que regula. “Los Juzgados de Paz, conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales, (Q. 3,000.00) Todos los jueces de paz de la Republica tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social”.

A continuación se transcribe, la forma como los órganos jurisdiccionales, en materia laboral, desarrollan la jurisdicción de conformidad con la ley.

El Artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto ley 1441 establece: Que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones de los siguientes asuntos.

- “a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje. Tienen también facultad de arreglar en

definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones.

- c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.
- d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda.
- e) Derogado el inciso e) por el artículo 29 Decreto 18-2001.
- f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de variar prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos y.
- g) De todos los demás asuntos que determina la ley.”

Como puede apreciarse, la ley hace una puntual descripción de los asuntos relacionados a conflictos de trabajo, que pueden ser sometidos a conocimiento de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, los cuales por su especificidad justifican la existencia de la jurisdicción privativa.

El Artículo 293 del mismo cuerpo legal establece: “La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así;



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

Conocen de los conflictos colectivos de carácter económico social en casos concretos, de conformidad con los procedimientos de conciliación y arbitraje establecidos en los capítulos II, de la conciliación, Del Título Duodécimo del Código de trabajo, Decreto 1441. Capítulo III del Arbitraje y capítulo IV disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje.”

Derivado de la jurisdicción privativa, los órganos jurisdiccionales tienen una conformación específica y diferenciada, creada para la atención efectiva de los diversos tipos de conflicto.

En ese sentido. Código de Trabajo, establece: la forma en que se encuentra desarrollada la jurisdicción de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social:

El Artículo 300 del mismo cuerpo legal, preceptúa que la Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 301 de la citada ley, contempla Que dichas Salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la Republica, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de



vocales primero y segundo de los otros dos en el orden de su elección Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

El Artículo 303 del Código de Trabajo, establece: "Las salas de apelaciones de y trabajo y previsión social, conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de y trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta."

Asimismo el Artículo 304 del Código citado, preceptúa: El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del Tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

De lo expuesto, se puede afirmar que la ley laboral en Guatemala, parte de disposiciones constitucionales que le asignan un carácter de jurisdicción privativa, a la justicia en materia laboral, para lo cual a través de leyes ordinarias, desarrolla la estructura pertinente, para la eficaz aplicación de la justicia especializada a los conflictos generados o surgidos entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.



1.5.1. Características de la jurisdicción en materia laboral

Aparte de las características de la jurisdicción en general, el Artículo 307, del mismo cuerpo legal, establece: 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.

Cuando se habla de prorrogar la jurisdicción, se entiende que la misma se puede extender a otro órgano jurisdiccional de la misma categoría. Por razón del territorio, la prórroga de la jurisdicción, se hace a un juez de igual categoría. Tiene que ser así porque si se hace a un juez menor se estaría hablando de delegar la jurisdicción. De la misma manera no se puede hablar de prorrogar la jurisdicción si pretende hacerla a un órgano jurisdiccional de jerarquía superior, lo que es totalmente inadmisibile.

Así también el Artículo 308 del Código de Trabajo, estipula: Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le 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 siga el juicio.

Cuando se habla de delegar la jurisdicción, se entiende que se hace a un órgano jurisdiccional de menor categoría o a otro funcionario o empleado menor del juzgado, lo

que es totalmente inadmisibile. Por ello la misma ley establece que cuando un juez comisiona a otro de igual o menor categoría, no está delegando la jurisdicción sino que está encomendando ciertos actos permitidos por la ley; verbigracia, una notificación por medio de despacho que se encarga a un órgano jurisdiccional de distinto lugar.

El Artículo 309 del citado Código establece: "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante el juez pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro juez para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. Para ambos casos se debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado."

Asimismo se establece que: Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la corte suprema de justicia.

En los Artículos 310, 311, y 312, del presente código, se establece el procedimiento para la resolución de las competencias, así como los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no sea el organismo judicial: las cuales se registrarán por las reglas contenidas en la Ley Constitucional del organismo judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio, estas actuaciones deben remitirse a la mayor brevedad posible al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento. En las



resoluciones dictadas por los tribunales que conocen del proceso se debe establecer si la excepción de incompetencia posee o no razón de fundamentación. Si no procede se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

En el Artículo 313 del Código citado, establece: Que el juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

Hay que tomar en cuenta que existe una ley específica para resolver los conflictos de jurisdicción que surjan entre diversos tribunales o la administración pública y los de lo contencioso administrativo.

A continuación se transcribe la competencia que tienen los juzgados de primera instancia de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 314 del Código de Trabajo, manifiesta: “salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social, los siguientes.

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de la 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 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.”

De lo expuesto puede inferirse que en materia de justicia laboral, tanto la jurisdicción como la competencia están definidos por la ley, no obstante, de surgir conflictos por estos motivos, también la ley contempla las autoridades y el procedimiento a través del cual habrán de resolverse.

CAPÍTULO II

2. Conflictos de jurisdicción

Cuando se demanda al Estado de Guatemala, regularmente los representantes de este; antes de contestar la demanda interponen conflictos de jurisdicción. Los conflictos de jurisdicción son aquellos que se plantean ante los órganos jurisdiccionales, cuando se considera que la jurisdicción no es competente de dichos tribunales sino de la administración pública o del tribunal de contencioso-administrativo. Ello porque existe una ley que regula estos conflictos, que en particular que denomina Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, contenida en el Decreto número 64-76, del Congreso de la República de Guatemala.

Derivado de lo anterior, es importante destacar el significado procesal de los conflictos de jurisdicción, que se suscitan en los juicios promovidos por los trabajadores tanto del Estado como de la iniciativa privada. Se hace la salvedad que la parte patronal de la iniciativa o empresa privada, tiene legitimidad de plantear conflictos de jurisdicción sólo cuando en una situación de contratación civil o mercantil, alguna persona puede establecer que es un contrato de trabajo; lo cual el tribunal de conflictos de jurisdicción debe resolver esa situación, por la naturaleza de los mismos; y que en consecuencia los tribunales relacionados deben establecer si realmente no es un contrato de trabajo, para no perjudicar a un trabajador, tomando en cuenta que la parte patronal suele simular contratos de trabajo por contratos de carácter mercantil, lo que

constitucionalmente es inaceptable porque no puede tergiversarse, disminuirse ni limitarse los derechos irrenunciables a favor de los trabajadores.

2.1. Definición de conflictos de jurisdicción

Los conflictos de jurisdicción, son definidos como "La contienda surgida entre la administración pública y la jurisdicción ordinaria o privada de los tribunales de la República, o bien, los que surjan entre el tribunal de lo contencioso administrativo y los de la jurisdicción ordinaria y privativa. Es decir que para que exista conflicto debe haber intromisión de la administración pública en la jurisdicción de los tribunales o viceversa; y también intromisión de lo contencioso administrativo en la jurisdicción o viceversa."¹²

La definición anterior, expone que la esencia de los conflictos de jurisdicción, es la intromisión de la administración pública en la jurisdicción de los tribunales de justicia o viceversa, motivo por el cual las partes accionan, para dirimir esa contienda.

Otras definiciones como la que se expone a continuación, resaltan la importancia del desacuerdo entre las autoridades, sobre quien es competente para conocer un asunto determinado, para la existencia del conflicto de jurisdicción.

"Tienen ocurrencia cuando autoridades de diferentes jurisdicciones, se hallan en desacuerdo respecto a cuál de ellas corresponde el conocimiento de determinado

¹² . Franco López. *Op. Cit.* Pág. 264



asunto, y el conflicto nacido por causa de la competencia pues este sólo existe cuando funcionarios de la misma jurisdicción se hallan en tal desacuerdo.”¹³

En el mismo sentido es expresada la definición que a continuación se presenta, únicamente que se hace de forma más extensa, agregando que los conflictos se generan por la variedad de órganos jurisdiccionales existentes, lo cual en algún momento, provocan este tipo de conflictos.

“Puede acaecer, dada la variedad de los órganos que juzgan, que entre estos se plantee un conflicto que puede producirse cuando varias personas autoridades judiciales o bien autoridades administrativas, lleguen a encontrarse investidas de la misma cuestión, de modo que sea posible que sobre estas todas aquellas autoridades lleguen a pronunciarse o bien por parte de cada una de ellas, hay pronunciamiento declarado que no existe la posibilidad de juzgar.”¹⁴

La Ley del tribunal de conflictos de jurisdicción, establece: “los conflictos de jurisdicción en materia laboral, son aquellos que se plantean ante los órganos jurisdiccionales privativos, cuando se considera que la jurisdicción no es competencia de dichos tribunales sino de la administración pública o del tribunal de lo contencioso administrativo.”¹⁵

¹³ . Chicas Hernández. Op. Cit. Pág. 65

¹⁴ . Ibit. Pág. 66

¹⁵ . Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, Decreto número 64-76, del Congreso de la República de Guatemala.

De lo expuesto, se puede deducir que los conflictos de jurisdicción, se plantean únicamente ante los órganos jurisdiccionales privativos de trabajo, cuando se considera que la jurisdicción no es competencia suya, sino de la administración pública o del tribunal de lo contencioso administrativo.

La Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, en su Artículo 1ro. Establece: que “dicho tribunal se reunirá exclusivamente:

1. Para resolver las contiendas entre el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y la administración pública.
2. Para resolver las contiendas que se susciten entre el tribunal de lo contencioso-administrativo y los de jurisdicción ordinaria o privada.
3. Para resolver las contiendas que surjan entre la administración pública y los tribunales de jurisdicción ordinaria o privada.”

En función de retomar la claridad en los conceptos, se expone lo que se entiende por conflicto de jurisdicción de manera genérica, para poder definir si lo que la ley laboral guatemalteca estipula como conflicto de jurisdicción encaja dentro de esa definición genérica, o si derivado de la especialidad de su conformación, difiere en algún aspecto.

Dentro de la Enciclopedia virtual Wikipedia se establece que “un conflicto de jurisdicción es aquel que se da, en Derecho, cuando dos o más jueces o tribunales diferentes

entienden que tienen jurisdicción para dirimir un mismo asunto. Como sólo pueden ser juzgados una vez, es necesario resolver el conflicto antes de poder resolver el litigio.¹⁶

La definición precedente plantea que es un conflicto entre órganos jurisdiccionales.

“Se conocen como conflictos de poderes, y se denominan así a los conflictos que se suscitan, ya sea por declinatoria, ya sea por inhibitoria entre los jueces y los tribunales, para entender o no entender en determinado asunto.”¹⁷

La anterior definición resalta que es un conflicto de poder, que busca dirimir, qué órgano jurisdiccional es el que tiene poder para conocer determinado asunto. Integrado los conceptos dados por los autores y lo que la ley establece, se pueden definir los conflictos de jurisdicción como aquellos conflictos que se plantean, ante un tribunal especial, por las partes interesadas que consideran que el litigio sometido a una autoridad administrativa o a un órgano jurisdiccional común o especial, no tiene competencia jurisdiccional para conocer y resolver dicho litigio

Además puede afirmarse que el conflicto de jurisdicción, es la controversia que trata sobre los órganos que de conformidad con la ley tiene la investidura legal para conocer y resolver sobre determinada materia y asunto. En ese sentido, al compararla con la estipulación legal de la ley laboral guatemalteca, se puede deducir que los conflictos de jurisdicción surgen, cuando se cuestiona la legalidad de la investidura del órgano especializado en materia laboral para conocer de un asunto o caso, determinado,

¹⁶ . Wikipedia, **La enciclopedia libre**. http://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto_de_jurisdicci%C3%B3n; Sin número de página.

¹⁷ . Ossorio. **Op.Cit.** Pág. 152.



debiendo dirimirlo, de conformidad con el procedimiento especialmente regulado para ello.

2.2. Naturaleza jurídica

El derecho procesal por su naturaleza pertenece al derecho público. Los conflictos de jurisdicción es parte del derecho procesal; en consecuencia los conflictos de jurisdicción son de naturaleza pública.

Tradicionalmente, el derecho se ha dividido en derecho público y derecho privado, al derecho público pertenecen aquellas ramas jurídicas que regulan normativas en que el Estado tiene forzosamente intervención para velar por el interés general de la sociedad sobre el particular (bien común), por medio de órganos especialmente destinados para ello. Entre las ramas jurídicas que pertenecen al derecho público se encuentran;

- El derecho penal,
- El derecho administrativo,
- El derecho del trabajo,
- El derecho constitucional.

En el derecho penal actúa el ministerio público como investigador y acusador, en representación de la sociedad. En el derecho administrativo actúan los diferentes órganos administrativos representados por medio de los diferentes ministerios del Estado o por entidades descentralizadas y autónomas, hay que tomar en cuenta que el representante del Estado es el Procurador General de la Nación. En el Derecho de Trabajo, interviene la Inspección General de Trabajo y otras entidades pertenecientes al Ministerio de Trabajo. El derecho privado está constituido por aquellas otras ramas

jurídicas que regulan las relaciones jurídicas entre particulares, incluyendo al Estado cuando actúa en una relación particular. Entre las ramas jurídicas que pertenecen al derecho privado se encuentran:

- El derecho civil principalmente,
- El derecho privado,
- El derecho mercantil.

En la relación jurídica participan personas individuales o jurídicas en forma particular.

La cuestión del derecho procesal se conceptúa, como una rama jurídica en la que el Estado es el creador de normas para resolver los conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus administrados, entre el Estado y los particulares en una relación contractual, entre diversas entidades del Estado incluyendo las descentralizadas y autónomas, así como entre los particulares entre sí. Asimismo el Estado a través de las leyes procesales, establece los órganos jurisdiccionales o administrativos que resuelven los conflictos sometidos a ellos. Por último, también establece los procedimientos para resolver esos conflictos.

En conclusión, los conflictos de jurisdicción son parte del derecho procesal y en consecuencia de naturaleza pública

2.3. Objetivos al plantear los conflictos de jurisdicción

Cuando se plantea un conflicto de jurisdicción, el objetivo final es que el órgano ante el cual se promovió un conflicto determinado, no siga conociendo del mismo, por

considerarse que no tiene competencia para ello, sino que es otro órgano el que debe de conocer el conflicto objetado.

En ese sentido, si se plantea un conflicto de trabajo ante un juzgado de trabajo y previsión social en contra del Estado, este considera que el juzgado de mérito no tiene jurisdicción para conocer del caso (entiéndase competencia), sino que es otra autoridad, podría ser administrativa o jurisdiccional, la que deba de conocer previamente o en definitiva.

Las causas principales de interponer conflictos de jurisdicción puede deberse a presiones de carácter laboral para quienes laboran en la Procuraduría General de la Nación, así también puede deberse a políticas definidas por cada administración de la misma procuraduría o por presiones del ejecutivo o de la entidad descentralizada o autónoma.

En todos los casos la finalidad de interponer conflictos de jurisdicción es dilatar el procedimiento a sabiendas que en la mayoría de los casos los conflictos planteados los declaran sin lugar. En virtud de ello se continúa en el trámite del procedimiento, en materia laboral, ante el órgano jurisdiccional ante el cual se interpuso el conflicto. En la mayoría de las veces declaran con lugar la demanda en los tribunales de trabajo y previsión social y condenan al Estado a él pago de las prestaciones reclamadas o la reinstalación solicitada; con la condena de pagar daños y perjuicios, que al final de cuentas afectan al mismo Estado, en perjuicio del peculio nacional, patrimonio de los



habitantes de la República de Guatemala; cuando ese pago extraordinario se puede invertir a cuestiones de bienestar social o económica.

Independientemente de lo que pueda afectar al Estado, el pago extraordinario por el efecto del planteamiento de los conflictos de jurisdicción, a quien se afecta directamente es al trabajador que ha planteado su demanda. De esa manera se violan los principios del proceso laboral, tales como: principio de justicia cumplida y pronta, el de celeridad procesal, el de protección, el de sencillez entre otros. Dejando desprotegido al trabajador económica y socialmente, lo que redundará en desmedro de la economía personal y la de su familia.

2.4. Órganos jurisdiccionales competentes para conocer conflictos de jurisdicción

El tribunal de conflictos de jurisdicción conoce únicamente cuestiones de puro derecho, además establece que órganos deben conocer las contiendas entre los particulares y el Estado; ya sean de naturaleza administrativa o judicial. El tribunal en mención es parte del organismo judicial y del cual la corte suprema de justicia puede disponer de manera reglamentaria la forma de operar de conformidad con la ley, las cuestiones sometidas a su conocimiento.

La creación del tribunal de conflictos de jurisdicción, está contenida en el Decreto Ley número 64-76, del Congreso de la República de Guatemala, la cual, está contenida en 16 Artículos, sin formar ningún título ni capítulo. La corte suprema de justicia mediante

el Acuerdo Gubernativo número 32-2003, corte suprema de justicia, resuelve a adscribir el tribunal de conflictos de jurisdicción al tribunal de segunda instancia de cuentas, el cual se denomina, tribunal de segunda instancia de cuentas y de conflictos de jurisdicción. Con fundamento en el Artículo 218 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que establece: que la integración de la Corte de Apelaciones. La Corte de Apelaciones se integra con el número de salas que determine la Corte Suprema de Justicia, la que también fijará su sede y jurisdicción. El acuerdo referido está contenido en 7 Artículos, sin formar capítulo ni título.

2.4.1. Características del tribunal de conflictos de jurisdicción

El tribunal de conflictos de jurisdicción, forma parte de la justicia especializada por cuanto que se ocupa de una materia muy específica, y su organización corresponde a esa naturaleza, como características principales de estos órganos se exponen las siguientes:

- a) El tribunal de conflictos de jurisdicción se encuentra adscrito al tribunal de segunda instancia de Cuentas,
- b) El Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, es un órgano jurisdiccional colegiado que se encuentra integrado por tres magistrados propietarios y los suplentes respetivos.
- c) Dicho tribunal conoce cuestiones de puro derecho. Establece que órgano debe conocer las contiendas entre los particulares y el Estado; ya sean de naturaleza administrativa o judicial.
- d) Las sesiones del tribunal son secretas.



e) Conoce con carácter mixto ambas materias que de conformidad con la ley que le corresponda.

Los aspectos más importantes que se desprenden de la ley del tribunal de conflictos de jurisdicción; Decreto 64-76 del Congreso de la República de Guatemala, es que la misma se encuentra conformada por dieciséis Artículos: los más relevantes para el tema de la presente investigación, son los contenidos en los Artículos del 2 al 7 que, concluyendo con los siete Artículos se puede decir que se refieren a la integración del tribunal, los requisitos para ser magistrados del tribunal de conflictos de jurisdicción, las inmunidades de las que gozan los magistrados, la sede de dicho tribunal, que será la ciudad capital de Guatemala, que el secretario de la Corte Suprema de Justicia será también de dicho tribunal; así también las causas de impedimentos, excusas o recusaciones de los magistrados. Que son las mismas que para los jueces determina la Ley del organismo judicial, y se tramitan de la misma forma que la de los magistrados de las salas de la corte de apelaciones.

2.5. Causas por la que pueden plantearse conflictos de jurisdicción

Los conflictos de jurisdicción se pueden plantear, en casos concretos, con el objeto de resolver a qué órgano del Estado le corresponde conocer de determinado asunto sometido al tribunal de conflictos de jurisdicción, se debe a las circunstancias siguientes. O bien las causas pueden deberse a presiones de carácter laboral para los que laboran en la Procuraduría General de la Nación, como a políticas definidas por

cada administración de la misma procuraduría o por presiones del ejecutivo o de la entidad descentralizada o autónoma.

Para resolver la contienda, entre el tribunal de lo contencioso-administrativo y la administración pública:

Puede darse, en el conocimiento de un caso que debe resolverse conforme al procedimiento administrativo y el administrado considera que se da el silencio administrativo y dentro del plazo correspondiente acude a la vía contenciosa administrativa; la autoridad respectiva plantea el conflicto de jurisdicción porque considera que todavía el expediente no se encuentra en estado de resolver.

Para solucionar las contiendas que se susciten entre el tribunal de lo contencioso-administrativo y los de jurisdicción ordinaria o privativa. Puede ser el caso de un contrato administrativo, en el cual El Estado es demandado para el cumplimiento de sus obligaciones; y la parte considera que corresponde a la jurisdicción ordinaria el conocimiento y resolución de la causa pretendida. Puede darse también a la inversa.

Para resolver las contiendas que surjan entre la administración pública y los tribunales de jurisdicción ordinaria o privada. Puede ser que el conocimiento de un caso planteado por un trabajador del estado lo plantee ante un juzgado de trabajo y previsión social. El Estado puede plantear conflicto de Jurisdicción, aduciendo que previamente debe conocer la oficina del servicio civil. Estos casos son los más comunes que se dan en la práctica laboral.

2.6. Desarrollo del procedimiento para resolver conflictos de jurisdicción

Los conflictos de jurisdicción pueden plantearse en el ámbito administrativo, cuando el asunto no se haya resuelto en definitiva. Para que pueda plantearse en la esfera judicial, deberá plantearse antes de señalarse día para la vista en primera instancia; de la siguiente manera:

1. En lo administrativo: en el mismo expediente. Se encuentra obligado el funcionario o jefe de la oficina donde se trámite el proceso, elevar lo actuado bajo su responsabilidad, dentro de los cinco días siguientes del planteamiento, al tribunal de Conflictos de Jurisdicción. Suspendiendo a partir de la recepción de la solicitud del caso, todo trámite en el asunto.
2. Ante el tribunal: que conozca del proceso, suspenderá todo trámite elevando lo actuado dentro de los siguientes cinco días del planteamiento, al tribunal de conflictos de jurisdicción: y.
3. Ante el tribunal de conflictos de jurisdicción, en la solicitud que debe contener los requisitos de toda demanda de naturaleza civil. En ese sentido debe cumplirse con los requisitos establecidos en los Artículos 61, 106 y 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley número 107, respectivamente.

Para la sustanciación del procedimiento, este debe ser promovido por la parte que se considere afectada en sus derechos por un conflicto de jurisdicción, y debe hacerlo, llenando las formalidades que la ley contempla.

El Artículo 61, de la ley en mención establece: “La primera solicitud que se presente a los tribunales de Justicia contendrá lo siguiente.

- a-) Designación del juez o Tribunal a quien se dirija.
- b-) Nombres y apellidos completos del solicitante o de la persona que lo represente, su edad, estado civil, nacionalidad profesión u oficio, domicilio e indicación del lugar para recibir notificaciones.
- c-) Relación de los hechos a que se refiere la petición.
- d-) Fundamento de derecho en que se apoya la solicitud, citando las leyes respectivas.
- e-) Nombres, apellidos y residencia de las personas de quienes se reclama un derecho; si se ignorare la residencia se hará constar.
- f-) La petición en términos precisos.
- g-) Lugar y fecha.
- h-) Firmas del solicitante y del abogado colegiado que lo patrocina, así como el sello de éste. Si el solicitante no sabe o no puede firmar, lo hará por él otra persona o el abogado que lo auxilie.”

Además de lo anterior, también debe satisfacer los requisitos comprendidos en los Artículos 106 y 107, de la Ley mencionada y que se relacionan con fijar clara y precisamente los hechos en que se funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho, la petición, así como, acompañar los documentos en que funde su derecho. Si no los tuviere a su disposición los mencionará con la individualidad posible, expresando lo que de ellos resulte, y designará el archivo, oficina pública o lugar donde se encuentren los originales.



Cuando el conflicto se plantea ante el tribunal de conflictos de jurisdicción, el mismo tribunal solicitará los antecedentes a donde corresponde, los que serán enviados dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, bajo apercibimiento de lo que haya lugar por desobediencia o incumplimiento.

Recibidos los antecedentes de planteamiento del conflicto o en su defecto por remisión que haga la corte suprema de justicia, el conflicto será dirimido por el tribunal, como puntos de derecho, en sesiones secretas, aplicando las normas constitucionales y ordinarias según la naturaleza del caso, de conformidad con los principios de interpretación que rigen las resoluciones de los tribunales ordinarios.

Las resoluciones que sean emitidas por el tribunal de conflictos de jurisdicción, se realizarán de conformidad con lo que estipulan los Artículos del 141 al 146, de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2.89 del Congreso de la República, para los tribunales colegiados. De los cuales por su importancia y especialidad en la tramitación de los conflictos de jurisdicción en materia laboral, me permito copiar lo más importante de cada Artículo en mención.

Artículo 141 del La Ley del Organismo Judicial, establece: las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite, b) Autos, deciden materia que no es de simple trámite, resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite, c) Sentencia que son las que deciden el asunto principal después de agotados los tramites del proceso.

Dicho en otras palabras, las resoluciones que puede emitir el tribunal de conflictos de jurisdicción, de conformidad con la ley, son Decretos, Autos y Sentencias.

Con relación a los plazos para emitir sus resoluciones, el tribunal de conflictos de jurisdicción, debe respetar los plazos legales contemplados en el Artículo 142, del mismo cuerpo legal: los plazos para resolver, todas las providencias o los Decretos deben dictarse a más tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes; Los autos dentro de tres días, las sentencias dentro de los quince días después de la vista. La infracción a este Artículo se castigara con una multa económica que se impondrá al juez o a cada uno de los miembros de un tribunal colegiado, salvo que la demora haya sido justificada a juicio del tribunal superior.

Artículo 143, de la ley en mención estipula: “Los requisitos, que toda resolución judicial llevará, necesariamente, el nombre del tribunal que la dicte, lugar, fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso y del secretario.”

La formalidad de las resoluciones judiciales es importante, ya que la omisión de los requisitos, puede justificar la interposición de impugnaciones, motivo por el cual el Artículo descrito anteriormente, se debe tener presente.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta en la sustanciación del proceso de los conflictos de jurisdicción, es la irrevocabilidad de ciertas resoluciones, las cuales se describen a continuación.



El Artículo 144, de la citada ley, preceptúa: Irrevocabilidad de autos, las sentencias y los autos no pueden ser revocados por el tribunal que los dictó. Pero se exceptúan a) Los autos originarios de los tribunales colegiados, b) Las resoluciones dictadas por la corte suprema de justicia, que infrinja el procedimiento, cuando no se haya dictado sentencia, en estos casos procede la reposición.

Respecto de la posibilidad de impugnar las resoluciones la Ley del Organismo Judicial, contempla las siguientes:

Artículo 145, de la mencionada ley, contempla: la reposición de los autos se pedirá dentro de los dos días siguientes a la última notificación, y se dará audiencia por dos días a la otra parte, y con su contestación o sin ella el tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes.

Artículo 146, de la ley citada: Los Decretos son revocables por el tribunal que los dictó, y tanto la solicitud como su trámite se sujeta a lo dispuesto por el Artículo que antecede.

La supletoriedad en aquellos aspectos para cuya tramitación o resolución no se hallen lo suficientemente desarrollados en la ley de tribunal de conflictos de jurisdicción Decreto número 64-76, del Congreso de la Republica, debe tenerse en consideración lo que a continuación se explica: el Artículo 10, segundo párrafo de la misma Ley, establece: Para emitir resoluciones se estará a lo que al efecto señala la Ley de Organismo Judicial. Asimismo, el tribunal hará aplicación supletoriamente, en cuanto no



se oponga a la presente ley, de las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial o del Código Procesal civil y Mercantil.

Uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta, es que el tribunal deberá pronunciarse solamente sobre las competencias o conflictos de jurisdicción, absteniéndose de resolver o emitir opinión sobre cualquier otro punto, so-pena de incurrir en responsabilidad personal para los magistrados y determina, ipso facto, la nulidad e insubsistencia de lo resuelto, en lo que sea ajeno a dirimir el conflicto.

La ley del tribunal de conflictos de jurisdicción establece: que si se resuelve un asunto que conocen los tribunales ordinarios privativos por el de lo contencioso-administrativo, es de la competencia de la administración pública, ésta procederá a substanciarlo conforme las leyes que la regulan.

Si se resuelve que un caso que conoce la administración pública o el tribunal de lo contencioso-administrativo, es de la competencia de los tribunales ordinarios o privativos, se remitirá al que corresponda para que éste, según haya de actuar de oficio o a instancia de parte, se procederá así:

- a-) Fomentar el procedimiento para que sea de rigor;
- b-) Notificar a las partes su jurisdicción para que promuevan o interpongan las acciones que convengan a su derecho.



El tribunal de conflictos de jurisdicción, emitirá resoluciones que serán dadas a conocer a las partes, por el notificador de la corte suprema de justicia en la forma y término que establece el Código Procesal Civil y Mercantil, además serán certificadas por el secretario para su debida ejecución.

Haciendo un breve análisis de este procedimiento, hay que destacar que la ley especifica de tribunal de conflictos de jurisdicción no estipula ningún recurso para impugnar lo resuelto, por lo tanto lo único que puede utilizarse, no como un medio de impugnación sino como una forma impugnable, es plantear el procedimiento constitucional de amparo, para que se observen las garantías propias del debido proceso. Para una mejor comprensión de lo afirmado se hace la siguiente exposición:

de conformidad con la Ley del tribunal de conflictos de jurisdicción, Artículos 3, 4, y 5; así como el Acuerdo número 32-2003, de la Corte Suprema de Justicia, Artículo 3, se le da el rango de una Sala de la Corte de Apelaciones, el Artículo 4 y 5, se refiere a que se le da categoría de Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas y de Conflictos de Jurisdicción; y tomando en cuenta que el Artículo 12 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece que la Corte Suprema de Justicia conocerá de los amparos en contra de las Salas de la Corte de Apelaciones, Cortes Marciales, Tribunales de Segunda Instancia, de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo.

Por lo expuesto, en consecuencia y por analogía La corte suprema de justicia, es el órgano jurisdiccional competente para conocer de él Amparo interpuesto contra lo resuelto por el tribunal relacionado. Contra la sentencia emitida por la corte suprema de justicia, puede interponerse recurso de apelación ante la corte de constitucionalidad,

quien emite la sentencia de segunda instancia. Por ser este órgano el más alto tribunal en materia de justicia constitucional, dicha sentencia debe ser ejecutable.

2.7. Conflictos de jurisdicción en materia laboral

Cuando los trabajadores del Estado son despedidos, estos demandan al mismo, ya sea porque soliciten el pago de sus prestaciones o su reinstalación, según sea el caso.

El Estado de Guatemala, actúa por medio de su representante legal, que es el Procurador General de la Nación, quien ejerce la representación del Estado y es el Jefe de la Procuraduría General de la Nación. Materialmente es imposible que el Procurador General de la Nación en persona pueda estar al tanto en todos los casos de distintas materias. Es por ello que existen diferentes procuradurías que atienden los casos en que el Estado debe ejercitar su acción o legitimidad para actuar, dicha representación se da a los abogados que laboran en la institución, a través de mandatos judiciales, para comparecer en juicios.

Los mandatarios del Estado, por inercia o por órdenes superiores antes de contestar la demanda o de interponer excepciones, plantean conflictos de jurisdicción. Estos conflictos que se plantean ante los juzgados o salas de apelaciones de trabajo y previsión social, tienden a dilatar el procedimiento, argumentando dichos órganos jurisdiccionales no tienen competencia para conocer del caso sometido a los mismos sino a la administración pública por medio de la entidad administrativa centralizada,



descentralizada o autónoma, ante la Oficina Nacional del Servicio Civil –ONSEC– si fuera el caso.

El órgano jurisdiccional ante quien se interpuso la demanda, notifica al actor de la misma del conflicto de jurisdicción planteado, suspendiendo el trámite y eleva el expediente al tribunal de segunda instancia de cuentas y de conflictos de jurisdicción, el cual resolverá conforme al procedimiento relacionado. Si declara con lugar el conflicto enviará el expediente al órgano estatal que considera debe conocer y resolver el fondo del asunto. Si lo declara sin lugar, regresará el expediente al órgano jurisdiccional primario para que continúe con el trámite del asunto.

2.8. Breve jurisprudencia de conflictos de jurisdicción en materia laboral

De lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad, por medio de los amparos interpuestos en apelación, sobre los conflictos de jurisdicción planteados en materia laboral se hace una enumeración de la manera siguiente:

1. Seis de los casos que fueron planteados para resolver los Conflictos de Jurisdicción en Materia Laboral, en el año dos mil siete fueron declarados sin lugar por no poderse resolver el Conflicto de Jurisdicción y cuatro de ellos fueron dados con lugar.
2. Seis de las apelaciones de sentencias de amparo que se promovieron ante la Corte de Constitucionalidad fueron interpuestos ante la Corte Suprema de Justicia. Tres



de los amparos fueron interpuestos ante las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; y, solamente uno de los amparos fue interpuesto ante la Sala de la Corte de Apelaciones del Ramos Civil y Mercantil.

3. De las apelaciones de amparo que se promovieron ante la Corte de Constitucionalidad, en materia laboral, que fueron interpuestos ante la Sala de Apelaciones de Trabajo dos fueron dados con lugar y uno no.
4. De las apelaciones de amparo que fueron promovidos ante la Corte de Constitucionalidad en materia laboral, que fueron interpuestos ante la Corte Suprema de Justicia, cuatro fueron dados con lugar y dos no.
5. De la apelación de amparo que se interpuso ante la Corte de Constitucionalidad que fue promovida ante la Sala de la Corte de Apelaciones del Ramo Civil y Mercantil fue declarado sin lugar.
6. De las apelaciones de amparo que se promovieron ante la Corte de Constitucionalidad seis fueron promovidos por entidades privadas; tres fueron promovidas por trabajadores que pertenecen a instituciones del Estado; y una fue interpuesta por el Estado de Guatemala.”

De los datos expuestos, relacionados con lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad, en los amparos interpuestos en apelación, sobre los conflictos de jurisdicción planteados en materia laboral, puede inferirse que al menos la mitad,



finalmente es resuelto declarando con lugar el amparo, en tal virtud, puede afirmarse que al menos en la mitad de los casos, se declaró sin lugar el conflicto de jurisdicción, o sea que al menos en la mitad de los casos, se perdió el tiempo y se gastaron recursos de forma injustificada.



CAPÍTULO III

3. Procedimiento ordinario laboral

El procedimiento ordinario laboral se concibe de forma general como la serie de pasos y reglas establecidos por la ley para resolver controversias entre patronos y trabajadores, con la intervención del sistema de justicia.

3.1. Definición

El procedimiento ordinario laboral es el procedimiento común en materia laboral, el prototipo del procedimiento en materia de trabajo. Para entender mejor el mismo, hay que entender el concepto de proceso y procedimiento.

“Proceso, de *decidere*, en el significado originario, no quiere decir otra cosa que desenvolvimiento; algo que opera en el tiempo. Agrega además que método y proceso expresan lo mismo. Más adelante, manifiesta que los juristas entienden por proceso no un desarrollo cualquiera, sino aquella secuela de actos que se desarrollan ordinariamente por los jueces en los tribunales. El proceso se puede establecer como el método, mediante el cual se obtiene el pronunciamiento oficial de los mandatos jurídicos.”¹⁸

¹⁸ . Camelutti, Francesco. *Derecho Procesal Civil y Penal*. Pág. 5



La definición expuesta, resalta que proceso en términos jurídicos tiene la connotación de actos desarrollados por los jueces en función de emitir un pronunciamiento, sobre la materia o sustancia que conocen.

“Es un camino que se desarrolla, no sólo, paso a paso, sino además, en ciertos puntos, por varios caminos, que en algún momento se separan uno del otro y después vuelven a unirse.”¹⁹

De la anterior se deduce que el procedimiento es parte del proceso; porque mientras este es abstracto, genérico, de contenido; el procedimiento es concreto; específico y de forma.

De esa cuenta, el procedimiento ordinario o común en materia de trabajo, es la forma de cómo debe de sustanciarse el proceso, conceptualizado como el proceso tipo que establece que todas las etapas que necesariamente deben llevarse a cabo para la resolución de los conflictos sometidos al mismo. El procedimiento ordinario o común es un proceso de conocimiento para determinar los derechos reclamados o las pretensiones reclamadas, para que posteriormente se ejecuten si así se establece por el órgano jurisdiccional que conoció del conflicto planteado.

El procedimiento ordinario laboral; así como los otros procedimientos laborales, son de jurisdicción privativa, establecida en el Artículo 103, segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 283, del Código de Trabajo. En ese

¹⁹ . Camelutti, Francesco. *Op. Cit.* Pág. 56



sentido, los casos de naturaleza laboral serán sometidos a su conocimiento a órganos jurisdiccionales específicos, especializados en esa materia, contrario a la jurisdicción ordinaria de los órganos de orden común.

Los autores de obras especializadas en materia laboral, han conceptualizado el procedimiento ordinario laboral, el cual está regulado legalmente, en el título undécimo del Código de Trabajo, que contempla el procedimiento ordinario laboral según el análisis que han hecho del mismo.

Doctrinariamente, como se puede apreciar en las definiciones que se exponen a continuación, una de las características del proceso ordinario del trabajo es, ser un proceso de conocimiento, cuya finalidad es la declaración del derecho, por el ente jurisdiccional correspondiente, en el caso específico.

El Juicio ordinario del trabajo, regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”²⁰

Además, otros autores como se puede apreciar en la siguiente definición, señalan como un rasgo esencial es la materia que conoce, es decir los conflictos entre patronos y trabajadores, derivados o surgidos, con ocasión del trabajo. “...Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.”²¹

²⁰ . López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 59

²¹ . **Op. Cit.** Pág. 58



El procedimiento ordinario laboral ha sido denominado también como juicio ordinario laboral, indistintamente. Analizando tal situación, ha sido una cuestión que se repite continuamente, sin deslindar el procedimiento del juicio. Del análisis del Código de Trabajo el juicio es parte del procedimiento ordinario.

El procedimiento ordinario está desarrollado legalmente en el Título undécimo, que establece el procedimiento ordinario, del Código de Trabajo, el cual se divide en diez capítulos establecidos en la siguiente forma:

El capítulo primero: se refiere a las disposiciones generales; que va del Artículo 321 al 326. El capítulo segundo: se refiere a las notificaciones, que del Artículo 327 al 329. El capítulo tercero: se refiere a las acumulaciones; que va del Artículo 330 al 331. El capítulo cuarto: se refiere a los requisitos de debe contener la demanda que va del Artículo 332 al 334. El capítulo quinto: se refiere al juicio verbal y periodo conciliatorio que va del Artículo 335 al 341. El capítulo sexto: se refiere a las excepciones que se pueden interponer en el juicio, del Artículo 342 al 343. El capítulo séptimo: se refiere a las pruebas que se pueden interponer en el juicio, del Artículo 344 al 357. El capítulo octavo: se refiere a la sentencia, del Artículo 358 al 364. El capítulo noveno: se refiere a los recursos que va de los Artículos 365 al 366. El capítulo décimo: se refiere a la segunda instancia, de los Artículos 367 al 373, del cual consta de 52 Artículos.

De lo anterior se desprende que el juicio, propiamente dicho, está desarrollado en el capítulo cinco, de los Artículos 321 al 326, del título referido del Código de Trabajo. No obstante lo estructurado en el código citado; también incluyen los capítulos seis y siete,



que son del 342 al 357. El Artículo 335, del código en mención, regula que si da demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo, sin más citarle ni oírle.

El juicio es la parte del procedimiento en que las partes comparecen personalmente, y exponen en forma oral, lo que les concierne con lo relativo a la demanda interpuesta. El juicio termina con la recepción de todos los medios de prueba, ofrecidos en la demanda por las partes.

La emisión de la sentencia por parte del órgano jurisdiccional competente, no se puede considerar parte del juicio, porque la misma, es emitida en ausencia de las partes. La sentencia se dicta o se pronuncia en forma escrita, a diferencia del procedimiento ordinario en materia penal, dentro del cual la sentencia si se pronuncia en presencia de las partes, porque es parte de la fase del juicio oral.

Del análisis, se induce que el juicio oral del procedimiento ordinario laboral, el cual está diseñado hasta la segunda instancia; y no se puede denominar a ambos en forma indistinta porque si se puede distinguir entre uno y otro.

De lo anterior se procede enumerar algunas de las diferencias entre proceso y procedimiento.

Proceso: 1. Iniciar alguna acción legal frente a otro. 2. Tener una cosa su principio de algo. 3. Comportarse en una forma determinada. 4. Ser oportuno a unas normas de derecho. 5. iniciar un juicio contra alguien. 6. Instrumento esencial de la jurisdicción.

Procedimiento: 1. Sucesión de actos que se realizan para obtener un determinado fin. 2. Adoptar una decisión para emitir una resolución. 3. Imponer una sanción cuando el derecho es vulnerado. 4. Son una serie de actos unidos entre sí para obtener un fin. 5. Actuación por trámites jurídicos o administrativos. 6. Método por el cual se llega a una resolución o a una sentencia.

3.2. Principios que informan al procedimiento ordinario laboral

Los principios procesales que han sido conceptualizados como los fundamentos jurídicos bajo los cuales debe sustanciarse el proceso. Hay quienes los definen como las líneas matrices que delinear la estructura de algún instituto o procedimiento. Son las bases jurídicas, el basamento jurídico, en fin tiene una serie de conceptos según quien lo analice.

Hay una serie de autores que determinan, según su criterio, los principios procesales, aunque en la mayoría de principios son coincidentes.

“Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”

La definición anterior, refleja la importancia y trascendencia de los principios.



Se desarrolla y enumera lo que denomina principios informadores del proceso de trabajo, los cuales a continuación se exponen, haciendo la salvedad que se parafraseara únicamente su concepto teórico, sintetizando el sentido que el autor quiso darle y adecuarlos a los actuales momentos²⁴

1) “Principio dispositivo.

Es el ejercicio de la acción procesal, en sus diversas fases, contenidas en el procedimiento. En materia civil, le compete únicamente a las partes procesales desde su nacimiento hasta su extinción, y gobierna en forma determinante a lo largo de todo el proceso civil. De ahí para comprenderlo mejor habría que separarlo según los distintos momentos o faces que tiene la aplicación.

a) Principio de iniciativa procesal

Este principio indica a quien le compete la iniciativa del proceso; es decir, de iniciarlo. Este principio dispositivo y el de investigación, propio del proceso penal anterior a la reforma, en el cual el juez investigaba de oficio. En materia laboral existe una situación intermedia, dentro de la cual es concebible la iniciativa únicamente a las partes y en otros casos puede ser iniciada por cuenta del juez. Por las reformas del Código de Trabajo, la iniciativa le corresponde a las partes.

²⁴ . López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 19

b) Principio de impulso procesal

Puede afirmarse que una vez iniciada o promovida la acción procesal, en el proceso laboral no rige el principio dispositivo, sino que el principio de impulso procesal de oficio o de aportación o a cargo del tribunal, por lo que no puede operar la aportación de abandono o perención. En otras palabras no procede la aportación de la instancia, propia del proceso civil, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad.

c) Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes

En el proceso laboral, rige la disposición que a las partes les compete aportar las pruebas que hubiesen sido ofrecidas en tiempo; salvo que el juez o tribunal, de oficio decreten auto para proveer, con el objeto de aclarar situaciones dudosas, entonces puede, y de esa cuenta practicar diligencias de prueba pertinente, no ofrecida por las partes. En una situación intermedia.

d) Principio de congruencia

Este principio consiste en que el juez debe dictar la sentencia, según lo alegado y probado en autos. En otras palabras, el juzgador debe emitir su decisión a las pretensiones ajustadas por las partes. El juez o tribunal no deben de resolver ultra-petita, ni tampoco menos-petita. El autor considera que en materia laboral debe apoyarse a la parte más débil, en aplicación del principio tutelar, resolviendo más allá

de lo pedido cuando del procedimiento se desprenda que en un caso determinado, el autor solicita el pago de la indemnización y se comprueba que no se le pagaron otras prestaciones, deben pronunciarse en ese sentido. La congruencia es un principio rector del derecho laboral, en función de la emisión de decisiones apegadas tanto a la realidad del caso concreto, como a la norma y al espíritu de estas.

2) Principio de inmediación procesal

Este principio consiste en que el juez está en contacto directo con las partes del proceso, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a testigos y litigantes; llegando al extremo de que aquellos medios de prueba que no se incorporan al proceso mediante intervención suya, carecen de valor probatorio.

3) Principio de oralidad

La iniciación y tramitación del proceso debe hacerse en forma oral. No obstante que el Código de Trabajo, acepta la escritura también. La oralidad, se manifiesta en la presentación de la demanda y en la etapa del juicio oral, más no se permite que otras diligencias o peticiones se hagan verbalmente. De allí que en la etapa del juicio, que puede darse en tres audiencias, donde se concentra la mayor parte de la tramitación del procedimiento

Resumiendo lo anterior, que es indispensable la complementación de la escritura, así como lo contempla el Artículo 322, del Código de Trabajo, al preceptuar que de las



actuaciones deben de levantarse en actas; correspondiente con copia para los efectos notificables, o sean estas el único testimonio que se conserva de todos aquellos actos ejecutados por el tribunal.

4) Principio de concentración procesal

Este principio consiste en que se debe de procura o reunir el mayor número de diligencias posibles para celebrarlas en una sola o en pocas audiencias, para poder así economizar tiempo y gastos innecesarios y para que el juez pueda tener congruencia con los principios de inmediación y oralidad procesal.

5) Principio de publicidad

Se refiere al derecho que poseen las partes de presenciar toda la diligencia del proceso y de examinar todos los autos o escritos que se presenten al tribunal

6) Principio de economía procesal

Consiste en la gratitud de los actos procesales que se realizan durante el proceso, puesto que en los procesos de naturaleza laboral la desigualdad es un aspecto que se manifiesta, ya que el patrono en la mayoría de los casos puede sostener un proceso largo, costoso y complicado; mientras que el empleado no se encuentra con la capacidad económica para sostener el proceso.

7) Principio de preclusión

Este principio, consiste en que cada etapa procesal tiene su momento de realización preestablecido, sin que se pueda regresar a ella, puesto que cada una de ellas ya tuvo su oportunidad para realizarse. Este principio tiene conexión con el de economía, puesto que en último término también con la preclusión se persigue la celeridad del proceso.

8) Principio de igualdad o bilateralidad de audiencia

Este principio consiste en que las partes que intervengan en el proceso tienen iguales derechos y oportunidades para ejercitarlos y hacer valer sus defensas.

9) Principio tutelar

Este principio se refiere a la protección que se le otorga al trabajador en cuando a la desigualdad que se manifiesta entre él y su patrono. Puesto que el trabajador se encuentra en desigualdad ante el patrono debido a la capacidad económica que posee. El Artículo 17 del código, de trabajo establece: Para interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, se manifiesta expresamente el principio tutelar.

10) Principio de sencillez

Este principio consiste en la facilidad que se le otorga a las partes para acceder al proceso, pues las normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas; lo que significa que los trámites y sus requisitos están desprovistos de mayores formalismos, para que de esta forma permitan administrar justicia pronta y verdadera. El Considerando V, del código citado, establece: Que era necesario crear “un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

11) Principio de probidad o lealtad

Este principio consiste en la buena fe, que se debe mantener en el proceso por parte de los litigantes. En el proceso laboral se agudiza ya que una de las partes se encuentra inclinada a ser vencida por mala fe, de su contrario con falsedades, cansancio y por agotamiento económico, por parte del contrario.

12) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Llamado en la doctrina como principio de la prueba en conciencia, consiste en el juez puede apreciar los medios probatorios que se le presenten de conformidad con su conciencia lo que le permitirá obtener una sentencia de acuerdo a la justicia y la equidad.

13) Principio de adquisición

Este se refiere a que todos los elementos probatorios que se incorporen al proceso por parte de los litigantes no solamente beneficiaran a la parte que representen, sino que en determinado momento puede favorecer a su contraparte.”²³

Según mi criterio, el catálogo de principios expuestos por el autor López Larrave es probablemente la mejor acabada descripción de los mismos, ya que recoge el hondo sentido democrático y protector de los mismos.

Se hace además referencia de los principios procesales en materia laboral, estimados por el profesor Franco López.

1) Principio tutelar

Este principio expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo el aspecto adjetivo que tienen por objeto regular de la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación; por lo cual la 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.

Este principio es uno de las piedras angulares del proceso laboral, ya que lo diferencia de cualquier otro proceso.

²³ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 20.

2) Principio de concentración

Se refiere a que se debe buscar que se diligencien la mayoría o totalidad de actos procesales que se suscitan en el proceso en una sola audiencia o en el número menor posible. Puede concentrarse en la primera audiencia los actos procesales: ratificación, y contestación de la demanda, reconvencción y su contestación, interposición de excepciones, resolución excepciones dilatorias, conciliación, pruebas, y tacha de testigo.

3) Principio de oralidad

De acuerdo con este principio, la iniciación u sustanciación del proceso laboral debe de hacerse en forma predominantemente oral, en todos los juicios de trabajo y previsión social. Se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación substanciación y fenecimiento de los juicios se hacen en forma escrita.

4) Principio de impulso procesal de oficio

Este principio se refiere a que todos los actos del proceso con excepción de los de iniciación procesal deben de impulsarse de oficio por parte del juez de trabajo que conozca del caso. O sea que el procedimiento de todos los juicios de trabajo y previsión social, actuando e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención.

Este principio es una expresión de la cobertura legal que el Estado provee a las partes, en función de garantizar el bienestar social y la protección económica a los trabajadores.

5) Principio de anti-formalidad

Este principio establece: que para el procedimiento ordinario laboral no deben de requerirse requisitos, por lo que permite que el trámite se realice sin mayores formalismos.

6) Principio de inmediación procesal

Este principio consiste en que el juez de trabajo está en contacto con las partes y debe permanecer en todas las diligencias que realicen dentro del juicio y recibe las pruebas oye sus alegatos interroga y carea a los litigantes y testigos.

7) Principio de sencillez

Consiste en la facilidad que se le otorga a las partes para acceder al trámite del proceso sin mayor requerimiento. Todo proceso debe establecer una forma que garantice la defensa de interés tutelado, pero dentro del derecho laboral esas formas son mínimas e indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio.

8) Principio de economía procesal

Se refiere a que el trámite del proceso no debe ser oneroso, se encuentra ligado a los principios de Anti-formalidad y sencillez puesto que entre menos formalidades requiera el proceso más sencillo sea no será tan costoso.

La tutelaridad del derecho de trabajo se plasma a través de principios como el de la economía procesal, tomando en consideración que las disputas giran en derredor de los salarios y prestaciones que constituyen un recurso vital para los trabajadores.

9) Principio de celeridad

Este principio también se le conoce como principio de rapidez y consiste en lo corto que es el trámite del proceso laboral se diligencie en forma rápida y sin dilataciones ante los tribunales laborales.

10) Principio de igualdad

Consiste en que durante el desarrollo del proceso las partes deben encontrarse en igualdad de condiciones, derechos y las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer su defensa, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso.

11) Principio de Iniciativa a cargo de las partes

De conformidad con este principio sólo a las partes involucradas en el conflicto les compete la instauración del proceso, puesto que el juicio ordinario laboral debe ser impulsado por las partes y el desarrollo del mismo deberá ser de oficio por el juez que conozca el caso.

12) Principio de preclusión

Este principio consiste en que las diversas etapas del proceso se desarrollan en su momento procesal oportuno sin que se pueda regresar a la misma, debido a que su oportunidad procesal ya pasó y lo que se persigue con la preclusión es la celeridad del proceso. Este principio tiene una amplia aceptación en las distintas disciplinas procesales.

13) Principio de flexibilidad en la apreciación de la carga de la prueba

Este principio establece que el juez debe de valorar y apreciar los medios de prueba de conformidad con su conciencia con base en los principios de equidad y justicia, lo que le permitirá obtener una sentencia justa, este principio se aplicará únicamente al derecho laboral, puesto que en otras ramas del derecho procesal se aplican otros sistemas de valoración en cuanto a la prueba."²⁴

²⁴ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 46.



El anterior catálogo de principios, expresa de manera comprensiva y extensa, los principios que fundados en ley, tienen un asidero doctrinario, que le dan vida y sentido al derecho laboral, tanto sustantivo como procesal.

Los principios del derecho laboral doctrinariamente se han tratado por muchos autores y es un tema obligado en materia laboral, por cuanto que ellos fundamentan la existencia del derecho laboral como tal, pero además son los que permiten su desarrollo, a través de la interpretación que de ellos hacen los juzgadores en los casos concretos y la cual expresan en las sentencias.

En ese sentido, todos los conflictos surgidos con ocasión o con motivo del trabajo, entre patronos y trabajadores, debe analizarse, interpretarse y definirse con fundamento en estos principios, tal como ocurre con la problemática motivo de esta investigación, ya que no puede advertirse, analizarse, comprenderse y proponer una solución al problema, sin acudir a los mismos.

Aparte de los principios procesales, establecidos por los autores relacionados, existen otros principios que rigen para toda clase de procesos, ya sean Civiles, Penales o Laborales; como son los principios del debido proceso, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 12, de establece: que nadie puede ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido legalmente en juicio ni puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos. Además el principio de bilateralidad de audiencia, que permite que antes de dictar una resolución debe darse audiencia a las partes del procedo, para que puedan efectuar su derecho a la defensa,

principio rector de cualquier procedimiento, consagrado constitucionalmente en el Artículo 12, ya referido.

3.3. Desarrollo del procedimiento ordinario laboral

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: que “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” En el Artículo 283, del Código de Trabajo, establece: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”

La jurisdicción privativa se diferencia de la ordinaria, porque los jueces que integran dichos órganos en materia laboral deben ser especialistas en la materia y observar el procedimiento propio que establece el Código de trabajo, y no lo establecido en la jurisdicción ordinaria, en ese sentido, se resalta que los principios del derecho laboral, tal como se ha expuesto, tiene sus principios propios, un sentido y lógica especial.

A continuación se desarrolla el procedimiento ordinario laboral conforme está diseñado en el Código de Trabajo.

Primera instancia

Entendida como la fase de conocimiento del proceso laboral.



Demanda

Consiste en el acto procesal inicial por excelencia promovido por el actor en virtud del cual se solicita la protección, declaración o constitución de una situación jurídica o el reclamo de un derecho ante un juez de trabajo y previsión social. En el juicio ordinario de trabajo el acto de la demanda reviste de importancia es la única forma con que se puede hincar el proceso.

Esta acción procesal puede ser en forma escrita o verbal, además para su admisión para su trámite debe de contener los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo y puede modificarse hasta antes de la celebración de la primera comparecencia. En este momento el actor puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias que sean necesarias, y acreditar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida que solicite. Siempre de acuerdo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.

Una de las particularidades en esta clase de procedimientos, es que no se necesita el auxilio de abogado, el demandante puede comparecer por sí mismo; puede también solicitar la asesoría de los estudiantes de derecho o de dirigentes sindicales, según sea el caso, cuando la cuantía no exceda de diez salarios mínimos vigentes al momento de presentar la demanda. Dándose así cumplimiento al principio de sencillez que inspira el procedimiento laboral.



▷ **Primera resolución**

Es el acto procesal que consiste en el pronunciamiento que emite el órgano jurisdiccional que conoce de la demanda interpuesta por el actor, y en donde se señalará día y hora a las partes para que comparezca a la primera audiencia, a juicio oral, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca sin justa causa, sin más citarle ni oírle; si la demanda contiene los requisitos establecidos en la ley, según la dicta el Artículo 332, del Código de Trabajo.

Si la demanda no contiene los requisitos exigidos, el órgano jurisdiccional en lugar de rechazar la demanda, debe de mandar a subsanar los defectos que contenga la misma, cumplidos los requisitos debe seguirse con el trámite del proceso. Una vez presentada la demanda, el procedimiento deber ser impulsado de oficio, para dar cumplimiento al principio de oficiosidad establecido en el Artículo 321 del Código de Trabajo.

La primera resolución debe emitirse dentro de las veinticuatro horas de haberse presentado la demanda, según se desprende del Artículo 325, del Código de Trabajo. Conforme a la Ley del Organismo Judicial, la primera resolución se denomina Decreto; doctrinariamente denominado meré interlocutoria.

⇒ **Notificación**

Este acto procesal consiste en dar a conocer a las partes que intervienen en el juicio una resolución judicial de conformidad con la ley, conforme al tercer párrafo del Artículo 328, del Código de Trabajo, debe hacerse dentro de los seis días de haberse emitido la

primera resolución. Con la notificación se está emplazando a la parte demandada, con los efectos materiales y procesales correspondientes, en aplicación supletoria del Artículo 112 del Código Procesal Civil y Mercantil.

⇒ **Primera audiencia**

La primera audiencia es la comparecencia de las partes a juicio oral. Entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días, más el término que sea ampliado a razón de la distancia, así lo regula el Artículo 337 del Código de trabajo. La primera audiencia está dividida en cuatro fases.

1. Primera fase: consiste en la ratificación, ampliación o modificación de la demanda, por parte del actor
2. Segunda fase: consiste en la contestación de la demanda y con ella la interposición de excepciones perentorias; y la reconvención o contra-demanda.
3. Tercera fase: consiste en el acto de la conciliación, mediante la cual el juez debe procurar avenir a las partes, proponiéndoles fórmula equánimes para dar por terminado el conflicto.
4. Cuarta fase: consiste en la recepción de los medios de prueba. No se admitirán pruebas extemporáneas contrarias a derecho ni impertinentes. La recepción de los medios de prueba será de aquellos medios que las partes ofrecieron en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvención y en la contestación de la reconvención. Estos medios están establecidos en el Código de Trabajo y supletoriamente en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Suspensión de la audiencia: la audiencia se puede suspender por las razones siguientes:

1. Ampliación modificación de la demanda

Si dentro del término de la citación y la audiencia o al momento de celebrarse ésta, el actor amplía o modifica la demanda y el demandado no la contesta en el acto, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva, con el objeto que las partes comparezcan a juicio oral, bajo los mismos apercibimientos.

2. Interposiciones de excepciones dilatorias

Si la parte demandada, antes de contestar la demanda interpone excepciones dilatorias y la parte actora no se opone en el momento y se acoge al término de veinticuatro horas, se suspende la audiencia hasta que se resuelva las excepciones dilatorias interpuestas. Artículos 342 y 343, del Código de Trabajo.

1. Interposición de la reconvencción

Si el actor no contesta la reconvencción en el momento de plantearse, el juez debe suspender la audiencia, señalándose una nueva para que se conteste la misma, primer párrafo del Artículo 340, del Código de Trabajo.



Segunda audiencia

Esta audiencia tiene como finalidad recabar todos los medios de prueba que no pudieron ser recibidos en la primera. Debe celebrarse dentro de un término no mayor de quince días. Artículo 346, segundo párrafo del Código de Trabajo.

Tercera audiencia

Esta audiencia es de tipo extraordinario, puesto que se realiza cuando por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no se hubieran podido aprobar todos los medios de prueba. Debe celebrarse dentro del término de ocho días contados a partir de la segunda audiencia. Artículo 346, Código de Trabajo.

Auto para mejor proveer

Este auto consiste en la facultad que poseen los jueces de trabajo y previsión social de practicar de oficio o a instancia de parte y antes de dictar sentencia cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traigan a su vista cualquier documento o actuación que crea conveniente, con el objeto de aclarar situaciones dudosas, sin que estas constituyan prueba dentro del juicio. Debe practicarse dentro de un término que no exceda de diez días. En auto para mejor fallar es irrecurrible, contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno. Artículo 357, del Código de Trabajo.



Sentencia

Es el acto jurisdiccional por excelencia que consiste en la resolución dictada por el juez que pone fin al proceso, en donde declara el derecho reclamado por las partes, condenando o absolviendo al demandado. La sentencia de primer grado es impugnabile. La sentencia debe emitirse dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, después de recibidas las pruebas. Del mismo modo la hará el juez después de practicarse auto para mejor fallar.

Si el demandado no comparece a la primera audiencia sin causa justa, la sentencia se dictará dentro del plazo de cuarenta y ocho horas de celebrada la primera audiencia. Artículos 358 y 360 del Código de Trabajo. También en la sentencia deberán de resolverse los incidentes y excepciones a que se refiere la ley, de conformidad con los principios de economía y concentración procesal, según el Artículo 363, del citado código.

Segunda instancia

Esta etapa constituye la revisión sobre lo actuado dentro de la etapa de conocimiento ya finalizada. Esta etapa ofrece a las partes la oportunidad de que se revise la decisión tomada, con el fin de obtener certeza jurídica y procesal.

Una de las características de esta etapa procesal, es que el conocimiento de la misma le compete a un tribunal, lo cual ofrece más garantía de certeza en la decisión.



Recurso de apelación

Es el medio de impugnación por virtud del cual quien se considere agraviado en sus derechos, solicita que se revise por un tribunal superior, consiste en el examen de la sentencia que pronunció el juez de primera instancia.

El recurso de apelación debe interponerse dentro de los tres días de emitida la sentencia. Si el juez de primera instancia lo otorga, remite los autos a la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social competente.

Audiencia

Recibidos los autos, la sala de apelaciones, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente para que exprese los motivos de su inconformidad. Artículo 368, Código de Trabajo.

➤ Vista

Vencido el término de cuarenta y ocho horas, la sala de apelaciones señalará día para la vista, la cual debe verificarse dentro de los cinco días siguientes. La vista tiene por objeto, el pronunciamiento de las partes de los alegaos que consideren. Así lo establece el Artículo 368, del Código de Trabajo.



Auto para mejor proveer

Conforme al Artículo 357, del código antes citado, la sala de apelaciones correspondiente, si lo estima indispensable tiene la facultad de dictar auto para mejor proveer por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer. Artículo 370, del Código de Trabajo.

Sentencia

Verificada la vista o la práctica del auto para mejor fallar, dentro de los cinco días siguientes, la sala de Apelaciones dictará la sentencia. Según el Artículo 368, del Código de Trabajo.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, el recurrente solicita que se practique algún medio de prueba denegado en la Primera Instancia y hubiere hecho su protesta en tiempo, la sala de Apelaciones, con notificación de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que se practicarán dentro del término de diez días. Practicada la prueba o vencido el plazo relacionado, se dictará la sentencia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, también establece que implica responsabilidad para la sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado fallo del término de diez días. Artículo 369, del Código de Trabajo.



La sentencia de segunda instancia confirmará, revocará, enmendará o modificará en forma parcial o total la sentencia de primera instancia. Contra las sentencia de segundo grado, sólo se puede interponer los recursos de aclaración y ampliación. Así lo establecen los Artículos 372 y 373, del Código de Trabajo.

3.4. Obstáculos al desarrollo del procedimiento ordinario laboral

Existen obstáculos legales para que pueda darse el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral. Entre esos obstáculos están las excepciones dilatorias: entre las que se encuentran las de Incompetencia por razón de la materia o por razón del territorio, así también las de falta de personería, demanda defectuosa, falta de personalidad, caducidad, transacción, etc. Otros de los obstáculos lo constituye el planteamiento de conflictos de jurisdicción, que interponen las partes patronales, ya sea el Estado o de la iniciativa privada. Además las devoluciones de cédulas de notificaciones, para no darse por notificado.

Las excepciones de incompetencia por razón de la materia o por razón del territorio, las interponen los patronos para dilatar el procedimiento, más allá de lo debido, con el objeto de desesperar al trabajador, y desgastarlo física, moral y económicamente. En la mayoría de veces declaran sin lugar esas excepciones; resoluciones que quedan firmes después que el patrono interpuso recurso de nulidad y el de apelación correspondiente. Las otras excepciones dilatorias llevan las mismas intenciones.

Por la naturaleza del procedimiento, los conflictos de jurisdicción deben interponerlos sólo el Estado o sus dependencias descentralizadas o autónomas cuando correspondan. La parte patronal cuando es demandada también interpone esos conflictos, por ignorancia o por litigar de mala fe, lo cual ni debe dársele curso por parte del juzgado de trabajo, aplicando los principios de tutelaridad y de oficiosidad.

Aún así el Estado interpone conflictos de jurisdicción a sabiendas que se declararían sin lugar, incurriendo maliciosamente en dilatar el proceso laboral indebidamente en perjuicio de los trabajadores y ocasionando menoscabo en el patrimonio del mismo, por parte de sus representantes. La naturaleza de las excepciones debería de ser sobre el proceso y no sobre el derecho.

La devolución de cédulas de notificación, es una práctica de la parte patronal, cuando es demandada. Práctica inhumana que va en detrimento del trabajador, que al final de cuentas se declara sin lugar.

Lo común de estos obstáculos el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, que están permitidos legalmente sin ninguna limitante y sanción, tienen por objeto retardar todo el tiempo posible el proceso, maliciosamente por parte de los patronos que incumplen con dar las prestaciones reclamadas por derecho. De esa cuenta la parte patronal pretende infringir la ley. El derecho procesal del trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones, así lo contempla el Artículo 342, del Código de Trabajo.

3.5. Recursos que pueden interponerse dentro del procedimiento ordinario laboral

Los recursos que pueden interponerse dentro del procedimiento ordinario laboral, están establecidos en el capítulo noveno del título undécimo del Código de Trabajo, los cuales se desarrollan a continuación.

Recurso de revocatoria

El recurso de revocatoria, es definido por diversos autores, los cuales presentan diferentes perspectivas, las cuales conviene exponer para su mejor comprensión.

“Es la facultad que tiene un juez para revocar por su sola iniciativa o a solicitud de parte sus propios Decretos.”²⁵

Aunque la definición conceptual es muy escueta, es necesario decir que el término revocar, desde el punto de vista procesal, significa dejar sin efecto una resolución judicial de trámite o de un auto.

Definido el Recurso de Revocatoria, doctrinariamente es indudable definirlo conforme a la ley. El recurso procede contra las resoluciones que no sean definitivas, es decir que se interponen en contra de las resoluciones de trámite o sean los denominados Decretos y Autos que no pongan fin al procedimiento; ante el tribunal que dictó la

²⁵. Chicas Hernández.. *Op. Cit.* Pág. 263



resolución. Consiste en el medio de impugnación que se solicita ante el mismo tribunal que conoce del proceso para que deje sin efecto un Decreto o un auto sobre el cual se pronunció.

Siendo los Decretos las providencias que el juez se vale para la conducción del trámite del proceso, lo natural es que se faculte para rectificar los errores en que incurrió al determinar un trámite.

Trámite

El trámite del recurso de revocatoria se esquematiza conforme el Artículo 365, del Código de Trabajo, de la siguiente manera.

Se interpone ante el tribunal que dictó la resolución, dentro de las veinticuatro horas de notificada la resolución, Cuanto fuere dictada en ausencia de las partes o en el momento que se emitió, si se está en una audiencia o práctica de alguna diligencia. El recurso lo resuelve el mismo tribunal que dictó la resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes sin más trámite, Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo. En este caso se aplica también el Artículo 599, del Código Procesal Civil y Mercantil.

Recurso de nulidad

El recurso de nulidad es definido como un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener



la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad no implica, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino que existen formas procesales disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes.

“Es el que procede contra la sentencia pronunciada con violación de formas procesales o por haberse omitido en el juicio trámites esenciales, y también, por haberse incurrido en error, cuando éste por determinación de la ley, y anula las actuaciones.”²⁶:

Trámite

Procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpone ante el tribunal que haya infringido el procedimiento el que le dará trámite inmediatamente, mandando a oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o si ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo responsabilidad del juez. Cuando el recurso se declare sin lugar se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco quetzales.

²⁶ . Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 491.

Recurso de apelación

El recurso de apelación, es el recurso que tiene por finalidad procesal, la revisión de las decisiones tomadas. El recurso de apelación, ha sido definido por distintos autores, a continuación se presentan algunas definiciones.

“Es el que se interpone ante el juez superior para impugnar la resolución del juez inferior.”²⁷

Esta definición expresa la acción de solicitar revisión de un fallo, ante un juez superior, lo cual implica que se tiene inconformidad con lo fallado.

El procedimiento por medio del cual una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo permitiendo al tribunal de segundo grado, que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.²⁸

La definición precedente, pone de manifiesto que la impugnación se fundamenta en la creencia de la parte que la interpone, de haber sido perjudicada o sufrir gravamen por el fallo emitido por el juez de primera instancia, en ese sentido con la interposición de la

²⁷ . *Ibit.* Pág. 645.

²⁸ . Chicas Hernández. *Op. Cit.* Pág. 219.

apelación se busca revocación, enmienda o modificación, aunque también, existe la posibilidad de que el fallo sea confirmado.

La impugnación de los fallos en general, tiene el sentido de la búsqueda de certeza jurídica, y en lo particular, la enmienda de los errores de interpretación o fundamentación que causen perjuicio o gravamen a la parte interponente.

Trámite

Procede: a) contra la resolución que resuelva el recurso de nulidad, dictada en primera instancia, este es promovido ante el tribunal que conoce el proceso dentro de las veinticuatro horas de su notificación y deberá ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin previa audiencia a las partes: b) Sentencia o autos que pongan fin al proceso, el cual deberá interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

Recurso de ampliación

El recurso de ampliación es considerado un remedio procesal para las omisiones en las decisiones tomadas, que afectan los intereses de las partes y el resultado del proceso, es una oportunidad para el juzgador de enmendar de forma legal vacíos en la resolución.



La definición que a continuación se expone, expresa el objetivo de interponer el recurso de ampliación, en la sustanciación del proceso ordinario laboral.

“El recurso de Ampliación se promueve para que el auto o sentencia se amplíe, pronunciándose el tribunal sobre el punto litigioso cuya resolución se ha omitido.”²⁹ Es el recurso que tiene por objeto de solicitar a los tribunales de trabajo y previsión social que resuelvan aquellas resoluciones que hayan omitido resolver en la sentencia y que hayan sido solicitados por las partes litigantes dentro del proceso.

Es de efecto no traslativo y pretende como al anterior rectificar la sentencia o el auto, haciéndolos congruentes con las pretensiones ejercitadas.

Trámite

Se deberá interponer dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo ante el tribunal que conoce del proceso el cual resolverá al tercer día de interpuesto.

Recurso de aclaración

El recurso de aclaración, tiene la finalidad de garantizar a las partes su derecho a la comprensión de los fallos emitidos, toda vez que las decisiones judiciales deben ser fundamentadas y argumentadas, de forma tal que favorezca a la transparencia procesal.

²⁹ . Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 205.



Las partes dentro del proceso laboral tienen derecho a conocer y comprender la decisión tomada por el órgano jurisdiccional, el objeto de ello, es poder ejercer plenamente sus derechos procesales, ya que sin conocer y comprender el fallo no podrá deducir las consecuencias jurídicas que ese fallo trae, y por lo tanto no sabrá si le causa gravamen o perjuicio.

La definición que a continuación se expone, expresa que el sentido del recurso es que el órgano jurisdiccional ante quien se somete, resuelva todos los puntos sometidos a su juicio, no obstante en general, este recurso se interpone porque existe ambigüedad, oscuridad o no existe argumentación suficiente que explique y de fundamento suficiente para la decisión tomada.

“Es aquel recurso que tiene por objeto que el tribunal resuelva en la sentencia o auto en su caso, todos los puntos sometidos al juicio por las partes o por mandato de la ley.”³⁰

Derivado de lo anterior, se puede inferir que este recurso es el que tiene por finalidad de aclarar los términos del auto o sentencia que sean oscuros, ambiguos o contradictorios a efecto que se aclare o rectifique dicha resolución. Lo que persigue, es la rectificación de la sentencia o autos, pero sin que pueda modificarse en nada el fondo del asunto.

³⁰ López Larrave, Mario *Op. Cit.* Pág. 140



Trámite

Procede contra los autos y sentencias que pongan fin al juicio. Se interpone ante el tribunal que conoce del juicio, y deberá ser promovido durante las veinticuatro horas de notificado el fallo, se resolverá al tercer día de interpuesto.

Recurso de responsabilidad

Este recurso presenta la oportunidad de controlar las arbitrariedades y agravios cometidos con ocasión de la función judicial. El mismo, se ha definido por distintos autores, debido a su importancia procesal y a continuación, se presenta una definición que describe el objeto del recurso y sus consecuencias.

“Es el recurso que tiene por objeto la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley, y eventualmente, será objeto del llamado recurso de responsabilidad, la reparación civil de daños y perjuicios inferidos al agraviado.”³¹

Este es el recurso que tiene como objeto la investigación de los hechos que sean estimados como violados, la imposición de sanciones económicas o disciplinarias para el juez que haya cometido la infracción y posteriormente la reparación por su parte de los daños y perjuicios. Este recurso es la expresión concreta de la ley para proteger a la ciudadanía del abuso de poder o transgresiones con ocasión de la función pública que desempeñan.

³¹ . *Ibít.* Pág. 140.

Trámite

Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Se interpondrá este recurso ante la Corte Suprema de Justicia dentro de 3 días de recibida, después de haber oído al denunciado o acusado y si encuentra fundada la misma, se le impondrá alguna de las sanciones establecidas en el Artículo 430, del Código de Trabajo.

Recurso de rectificación

Es el recurso que procede contra la liquidación del cobro de toda clase de prestaciones. Se promueve ante el tribunal que conoce del proceso.

Trámite

Se debe interponer dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación, este recurso será resuelto de plano, no se admitirá impugnación alguna. Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su



caso el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro de tercero día de practicado el embargo el deudor no solventa su obligación por el valor de la deuda, se sacará a remate los bienes embargados, verificándose en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan Publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

Recurso de reposición

Este recurso tiene la particularidad de que se interpone con el objeto de que sea él mismo órgano que emitió la resolución, quien se revise y procesa a enmendar o ratificar lo decidido. “Este recurso, es la facultad que tiene un tribunal colegiado para dejar sin efecto sus propias resoluciones a solicitud de parte, a excepción de su sentencia.”³²

Es el recurso que se interpone contra las sanciones impuestas contra los jueces y magistrados, establecidas en el Artículo 430, del Código de Trabajo.

Trámite

Se interpone ante la Corte Suprema de Justicia, dentro de las veinticuatro horas siguientes de notificada la resolución. La corte deberá resolver dentro de los tres días siguientes. A manera de síntesis conclusiva, el presente capítulo aborda y desarrolla el proceso ordinario laboral, determinando la caracterización del mismo, como una serie de pasos pautados, fundamentados y condicionados por principios propios de la

³² . Chicas Hernández. Op. Cit. Pág. 205.

materia, que además de sustentarlo, como una disciplina especialísima del derecho, que le informa, también permite su desarrollo a través de cada decisión tomada, por los órganos jurisdiccionales especializados, en cada caso.

El proceso ordinario laboral contempla mecanismos de impugnación que tienen el sentido de garantizar la defensa efectiva de los derechos de la parte que se considere afectada, además de construir certeza jurídica. No obstante, el planteamiento de acciones frívolas, fundamentadas en motivos espurios, como el retardo malicioso del proceso, debilita el sistema de derecho y vulnera los derechos de la parte más débil, ya que como en el caso de los conflictos de jurisdicción, son los trabajadores quienes se ven afectados.

Lo descrito implica inferir que el retardo del proceso laboral, por el planteamiento de conflictos de jurisdicción por parte del Estado, cuando es demandado por sus trabajadores, viola los principios del derecho laboral, particularmente los principios del imperio de la realidad, la legalidad, la tutelaridad, la celeridad, la economía procesal, tanto por la actuación maliciosa del litigante que los plantea, como por el órgano jurisdiccional que no ejerce un control jurisdiccional eficaz, al cual está obligado particularmente ya que derivado de su mandato de ejercer jurisdicción en nombre del Estado, está también obligado a ejercerla en un plazo razonable, lo cual no se cumple, como consecuencia de acciones interpuestas con el único objetivo de causar retraso en el proceso y con ello provocar el desistimiento del mismo, en este caso, de la parte más débil, como lo es la de los trabajadores, que dependen para su subsistencia, de los salarios devengados por el trabajo prestado.



CAPÍTULO IV

4. El Estado como sujeto demandado en materia laboral

El Estado al celebrar contrato de trabajo con alguna persona individual para que esta le preste sus servicios personales o le ejecute obra determinada, comparece como sujeto de derecho, en virtud de lo cual tiene obligaciones que cumplir y derechos que reclamar.

4.1. El Estado como persona jurídica

La regulación legal de las personas jurídicas se encuentra en el Código Civil guatemalteco, entre las cuales se encuentra el Estado, en consecuencia es en ese cuerpo legal donde se define, las características, derechos y obligaciones.

El Artículo 15, del Código Civil establece: qué entidades son personas jurídicas; entre ellas se encuentra el Estado. Como persona jurídica el Estado tiene personalidad y capacidad de adquirir derechos y obligaciones de tipo contractual. Como las personas jurídicas son abstractas, son una facción de la ley y en consecuencia, tiene existencia legal, que es representado por una persona física. El representante del Estado de Guatemala es el Procurador General de la Nación; así lo establece el Artículo 252 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

En ese sentido, el Estado de Guatemala al celebrar contrato de trabajo con alguna persona individual para que esta le preste sus servicios personales o le ejecute obra determinada, comparece como sujeto de derecho, del cual tiene obligaciones que cumplir y derechos que reclamar.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece: las relaciones jurídicas entre el mismo y sus trabajadores. Están reguladas en la sección novena del Capítulo II, Título II, de la parte de derechos sociales que pertenecen a los derechos humanos, como parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, contenida en diecisiete Artículos, los cuales son analizados a continuación.

“Artículo 107. De la Constitución referida: Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna. En ese sentido las personas que laboran para el Estado lo hacen para él, por medio de la administración pública, que es la forma material del ente para desarrollar sus competencias o funciones administrativas, hacia sus administrados.

Cuando las personas presten sus servicios personales ejecuten obra determinada para el Estado se le considera servidor público, ya sea como funcionario público o como empleado.”



De este Artículo, se puede inferir que los funcionarios o empleados públicos son las personas contratadas por el Estado para la prestación del servicio público a cambio de un salario.

“Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley del Servicio Civil, conservarán ese trato.”

En este Artículo se dan dos situaciones; la primera; la ley que rige a los trabajadores del Estado en general es la Ley del Servicio Civil, que es la genérica. Existen leyes especiales que regulan a entidades del Estado que están descentralizadas o son autónomas; como por ejemplo, La Ley de servicio Municipal, que rige las relaciones de Municipalidades con sus trabajadores. Existe normativa especial para los trabajadores del organismo legislativo, judicial, de la corte de constitucionalidad, etc. En estos casos están contenidas las normas en forma de ley o de reglamento que al final de cuentas son disposiciones especiales. La segunda, situación establecida, se refiere a las prestaciones que reciban y superen a la Ley del Servicio Civil o a las especiales relacionadas, ya sea por disposición legal o por costumbre; deben conservar esa situación.



“Artículo 109. Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado. Esto significa que las prestaciones que obtengan los trabajadores del Estado bajo otro renglón, debe darse también a los trabajadores que presten sus servicios por planilla.”

Esta disposición corresponde al cumplimiento del principio del derecho laboral de igual salario por igual servicio. Este principio también se corresponde con el derecho general de igualdad contemplado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Artículo 110. Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

Esta disposición es clara, que enuncia que cuando un trabajador sea injustamente despedido; es decir, que sea despedido sin darse algunas de las causales establecidas para despedirlo, debe indemnizársele con un mes de salario por cada año de servicio continuo. Es decir que ni siquiera hay necesidad de esperar una demanda, ni mucho menos plantear un conflicto de jurisdicción para hacer efectivo el pago de las indemnizaciones establecidas.



“Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”

Lo que establece el artículo relacionado, es que cuando las entidades descentralizadas o autónomas realicen actividades similares a los entes privados debe aplicarse el Código de Trabajo, para la aplicación de las prestaciones y el procedimiento de las prestaciones que se hagan como producto de su inobservancia, con las garantías laborales y de protección.

“Artículo 112. Prohibición de desempeñar más de un cargo público. Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.”

La disposición es clara, no puede tenerse dos empleos o cargos públicos en el Estado, salvo cuando el servicio sea de docencia o asistencial.

“Artículo 113. Derecho a optar a empleos a cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”



Esta disposición se refiere a que cualquier persona puede optar a cargos o empleos públicos, conforme a los principios enunciados. A esta relación contractual se le denomina contrato de trabajo especial, donde el patrono cuente con personalidad jurídica capaz de contraer derechos y obligaciones. Esto significa que aparte de reclamar sus derechos debe cumplir con sus obligaciones conforme la ley.

“Artículo 114. Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo. Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.”

Esta prestación, es producto del tiempo que un servidor ha prestado sus servicios al Estado. Por tal situación espera jubilarse, pero para esto debe que tener un servicio prestado durante el tiempo que la ley regula para obtener esa prestación. Por eso es que muchos trabajadores solicitan la reinstalación o la revisión de sus despidos para lograr jubilarse en los términos legales.

“Artículo 115. Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a Jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e Instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la

cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).”

Los trabajadores del Estado, cuentan con protección social, lo cual implica asistencia médica, hospitalización, rehabilitación, para él y su familia, que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“Artículo 116. Regulación de la huelga para los trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.”

La institución de la huelga es una garantía Constitucional, por la que el Estado no puede despedir a ningún trabajador cuando el mismo esté emplazado por alguna circunstancia de las que permite la ley es en ese sentido, se está garantizando además la sindicalización de los trabajadores del Estado, cuyos dirigentes gozan de inamovilidad, que constituye el fuero sindical. A partir de ello cuando no se observan estas disposiciones puede solicitarse las reinstalaciones correspondientes y el pago de salarios caídos cuando la huelga se declare justa.



“Artículo 117. Opción al régimen de clases pasivas. Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, podrán acogerse a este régimen y, la dependencia respectiva, en este caso, deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar a quien corresponde que se hagan los descuentos correspondientes.”

El Estado garantiza a sus trabajadores, aunque no estén afectos a descuentos de las clases pasivas a incorporarse al mismo, para gozar de los mismos derechos como jubilaciones igual que los otros, esta disposición es aplicable específicamente a aquellos servidores públicos que están bajo un régimen particular, como es el caso de las entidades descentralizadas y autónomas, las cuales cuentan con sus propios regímenes de previsión social, es decir que estos trabajadores, cuentan con una doble protección del derecho, el cual, es opcional, por cuanto que implica un doble descuento.

De esa cuenta cuando no se cumplen por parte del ente estatal con lo dispuesto, el trabajador puede demandar al Estado como tal para el cumplimiento obligatorio de su obligación.

En esta parte de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: que el Estado como persona jurídica, es un ente capaz de contraer derechos y obligaciones como persona jurídica, especialmente en el ámbito laboral.

“Otra de las circunstancias de establecer, es el hecho que el propio Estado ha elaborado el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, los salarios y prestaciones que deben obtener los trabajadores del Estado según en la clasificación en que se encuentre.”³³

En otro sentido, la Ley del Servicio Civil, que es la genérica de aplicación para los trabajadores del Estado establece en el Artículo dos; que el propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficacia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración personal.

4.2. El Estado como legitimado para comparecer a juicio en materia laboral

En consideración de lo apuntado anteriormente, el Estado tiene legitimidad procesal para comparecer a juicio, cuando sea demandado por un trabajador por cualquier circunstancia, en virtud del contrato de trabajo que haya celebrado. Para que una persona tenga legitimidad procesal para ser demandante o demandada en un proceso laboral, debe ser parte de una relación jurídica de la misma naturaleza. Es lo que al Estado como ente capaz de contraer derechos y obligaciones, por la personalidad dada por la ley; celebra contratos de naturaleza laboral y por ende puede ser demandante o demandado en el proceso.

³³ . Dirección Técnica del Presupuesto, Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.**



Hay que tomar en cuenta que en términos generales, cuando surge un conflicto entre el Estado y sus trabajadores, ya sea por despido o por otra circunstancia, le es aplicable el procedimiento administrativo establecido en la ley del servicio civil; salvo las entidades descentralizadas o autónomas, que tengan sus leyes de servicio civil especial; como presupuesto necesario para acudir a la vía jurisdiccional. A continuación se desarrolla el procedimiento administrativo que los trabajadores del Estado deben agotar ante la oficina del servicio civil, como condición previa de acudir a los órganos judiciales.

El Artículo 79 de la Ley del Servicio Civil, establece: El procedimiento de despido para los trabajadores del Estado, el cual se describe a continuación.

La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el servicio por oposición, previa promulgación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la oficina nacional de servicio civil.

El servidor público en tales casos cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del director de la oficina nacional de servicio civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor destituido.



El Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional del Servicio Civil.

El interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, dentro de un término de tres días a partir de la notificación de la resolución requerida.

Presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la junta nacional del servicio civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la junta no hubiere preferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición.

Los trabajadores que se encuentren inconformes con dicha resolución podrán acudir ante las salas de trabajo y previsión social, a platear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

En los demás casos contemplados en esta ley, la Junta Nacional del Servicio Civil deberá resolver todo reclamo dentro del mismo término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables. La junta dará

audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad.

La junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la oficina nacional del servicio civil, y siempre que lo estime necesario, que se amplien las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practique todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio, en esta función de la junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver.

4.3. El representante del Estado en materia laboral

El representante del Estado de Guatemala, es el Procurador General de la Nación, según se desprende del Artículo 252, de la Constitución de la República. En ese sentido cuando una demanda se plantee en contra del Estado; independientemente de la entidad del mismo, haya comparecido en la contratación laboral, siempre comparece en su representación el procurador general de la nación, a través de los abogados que pertenecen a la procuraduría de trabajo, a quienes se les ha otorgado mandato judicial.

Existen otros representantes del Estado, como por ejemplo, las Municipalidades de la República, que como entidad autónoma, tiene su representación legal, que es el alcalde Municipal de cada municipalidad. Además como mandatario judicial nato es el síndico primero, sin perjuicio que se nombren mandatarios judiciales a los abogados colegiados activos que consideren que sean necesarios.



De la misma manera las demás entidades descentralizadas o autónomas del Estado pueden comparecer por medio de estos mandatarios judiciales, a guisa de ejemplo, La Universidad de San Carlos de Guatemala o La Corte de Constitucionalidad, cuando sean demandadas por sus trabajadores.

A manera de ejemplo, de la situación descrita anteriormente, se presenta el caso de la representación de las municipalidades, que constituyen el Gobierno local del territorio. Al Artículo 52, del Código Municipal, establece: que el alcalde representa a la Municipalidad y al Municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico. Así mismo el Artículo 54 inciso e) del mismo código citado establece: que los síndicos representan a la municipalidad, ante los tribunales de justicia y oficinas administrativas y, en tal concepto, tienen, el carácter de mandatarios judiciales. Por otra parte el concejo municipal, puede en casos determinados, nombrar mandatarios específicos.

Existen entidades descentralizadas o autónomas que no son representadas por el Procurador General de la Nación, como en el ejemplo anterior, como quedó fundamentado en el párrafo anterior donde se establece que el alcalde municipal es el representante del municipio, así también establece como una figura excepcional que el síndico municipal es mandatario judicial nato, independientemente de los mandatarios especiales que pueda nombrar el consejo municipal.

Otra entidad autónoma del Estado, que tiene mucha importancia en los procedimientos laborales es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); cuyo representante



legal es el Gerente General, quien tiene la representación legal del mismo, el cual puede delegar total o parcialmente en uno o varios subgerentes. También puede delegarla en mandatarios judiciales. Lo anterior se fundamenta en el Artículo quince de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como en el Decreto 15-89 del Congreso de la Republica de Guatemala.

4.4. Consecuencias jurídicas de una demanda en contra del Estado

Cuando el Estado es demandado por sus trabajadores, por las circunstancias que sean, deben responder ante el órgano jurisdiccional competente, que lo ha apercibido para comparecer a juicio, debe hacerlo sin dilatación alguna, de no hacerlo, se certifica lo conducente al funcionario que lo representa, por el delito de desobediencia, por la incomparecencia al proceso y además puede ser condenado a las pretensiones del trabajador demandante.

Como toda parte demandada, debe seguir el procedimiento establecido para la solución del conflicto sometido a los juzgados o tribunales, según sea el caso, en igualdad de condiciones, en todas las etapas procesales que estén establecidas.

Queda a salvo el privilegio que tiene el Estado, a través de su representante legal, de absolver posiciones por medio de un informe que deberá ser respondido, luego de ser enviado por el juez, en un plazo que se le fije. Además al Estado, no puede declarársele confeso sobre las posiciones que le articulen, ni a sus instituciones



descentralizadas, autónomas, en rebeldía de su representante legal. Esta situación jurídica, está establecida en el Decreto Ley 70-84, del Jefe de Estado, Artículo uno.

De lo anterior, se establece: La obligación del Estado de comparecer a juicio por medio de su representante legal. El deber de sus representantes o mandatarios es imperativo, es obligación oponer las defensas que puedan estimar procedentes jurídicamente y llegar hasta los últimos términos. Debe interponer los recursos que sean necesarios cuando se causen agravios al Estado.

Debe tomarse en cuenta el principio de legalidad constitucional, con relación a las responsabilidades de los funcionarios y empleados públicos. Así el Artículo 155 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren. La responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos, podrá deducirse mientras no se hubiere consumado la prescripción, cuyo término será de veinte años.

La responsabilidad criminal se extingue, en este caso, por el transcurso del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena..." además el Artículo de la misma Constitución, establece: Ningún funcionario o empleado público, civil o militar, está obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito."



Lo anterior, implica que tanto los funcionarios como los empleados públicos, deben atender todos los asuntos encomendados en la ley. No pueden olvidar sus responsabilidades ni sus obligaciones. Entre las responsabilidades establecidas está que deben atender las demandas en materia laboral que se planteen en contra del Estado. Así mismo cuando una orden sea ilegalmente manifiesta, el subalterno no está obligado a acatar esa orden o que la misma implique la comisión de un delito.

4.5 Obligaciones del Estado al ser condenado en materia laboral

El Estado al ser condenado, debe cumplir con lo ordenado por los órganos jurisdiccionales. De no hacerlo se convertiría en incumplidor y en consecuencia infringiría la ley; aparte de pagar los daños y perjuicios, al funcionario competente para hacerlo se le puede certificar lo conducente por el delito de desobediencia y por otra parte si desvió el rubro destinado para el pago de las prestaciones reclamadas en vía ejecutiva; a otros rubros se puede certificar lo conducente por el delito de malversación de fondos.

El fundamento jurídico que obliga al Estado a pagar las prestaciones laborales, se encuentra en la Ley Del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, para el Ejercicio Fiscal dos mil ocho. En particular el título dos de dicha ley, que se refiere a egresos del Estado se da en tres sentidos: para el funcionamiento, inversión y deuda pública. De esa cuenta el Artículo nueve establece: que durante la ejecución del presupuesto de egresos correspondiente para el pago del servicio de la deuda pública,



podrán reorientarse mediante transferencia presupuestaria, únicamente en los casos siguientes:

- a) Pago oportuno de sueldos y salarios, prestaciones laborales y financiamiento de política salarial;
- b) Situaciones de urgencia nacional o calamidad pública, previa declaratoria conforme a la ley, y;
- c) Fortalecimiento de gastos operacionales y de inversión pública, definidos como prioritario.

Tales economías serán determinadas una vez se establezca el monto necesario que garantice la amortización de capital, el pago de los intereses y comisiones correspondientes al servicio de la deuda pública

Asimismo, se faculta al Organismo Ejecutivo, para que por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas, mediante acuerdo gubernativo refrendado únicamente por el titular de esa cartera, realice el traslado de las asignaciones a que se refiere esta disposición.

De este artículo lo más interesante que se adecua a este temática es el inciso a), especialmente donde dice prestaciones laborales.

Por otra parte el Artículo 18, de la ley relacionada donde se establecen las obligaciones exigibles por la vía ejecutiva, se estipula que cuando al Estado le corresponda pagar indemnizaciones y prestaciones exigibles por la vía ejecutiva; las entidades de la



administración central y de las entidades descentralizadas, quedan obligadas a solventar ante la instancia respectiva, con carácter urgente el pago correspondiente por los créditos que le sean aprobados en su respectivo presupuesto.

Del artículo relacionado de la misma ley, establece: que el Estado debe pagar las obligaciones, de carácter laboral, cuando sean exigibles en el procedimiento especial de ejecución de sentencias reguladas en el Artículo 426, del Código de Trabajo. Deben hacerlo con carácter urgente con los créditos que se le sean asignados en el presupuesto respectivo a cada entidad en caso concreto.

Lo anterior conforme al Artículo 43, de la ley relacionada, cuando regula que de conformidad con el Artículo 26, del Decreto Número 101-97, del Congreso de la Republica, Ley Orgánica del Presupuesto, las entidades de la administración central y las entidades descentralizadas, no podrán adquirir compromisos ni devengar gastos para los cuales no existan asignaciones disponibles de créditos presupuestarios, independientemente de la fuente de financiamiento de los mismos.

Asimismo, el Artículo 26, de la Ley Orgánica del Presupuesto, establece: Los créditos contenidos en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, aprobados por el Congreso de la República, constituyen el límite máximo de las asignaciones presupuestarias. No se podrán adquirir compromisos ni devengar gastos para los cuales no existan saldos disponibles de créditos presupuestarios. Ni disponer de estos créditos para una finalidad distinta a la prevista.



Dadas las circunstancias relacionadas. El Estado puede y debe de cumplir con las obligaciones derivadas del procedimiento laboral, por medio de la sentencia y la ejecución de la misma.

Dichas obligaciones consisten en el pago de la indemnización y otras prestaciones debidas a un trabajador como producto de un despido injustificado. Por otra parte, debe pagársele si el despido es injustificado, sin necesidad que el trabajador plantee una demanda en contra del Estado; mucho menos el Estado debe plantear conflictos de jurisdicción.



CAPÍTULO V

5. Las sanciones

El concepto de sanción ha evolucionado a través de los años y épocas por las que ha atravesado la humanidad, en sus orígenes la sanción fue considerada desde un aspecto ético-religioso, como la pena o recompensa instituida para castigar acciones malas o bien para recompensar una buena; desde un punto de vista jurídico al establecer que constituye una garantía para los hombres, y para el cumplimiento de los deberes impuestos por la religión, la moral y el derecho.

“En la doctrina moderna la moral representa la efectividad de la ley y del deber, puesto que el ser humano libre y consciente de sus acciones decide ante sí mismo y sus semejantes el cumplimiento o incumplimiento de un deber.”³⁴

5.1. Definición

La sanción que interesa a la presente investigación es la de carácter jurídico, (jurídico laboral), en el sentido de penalidad, de consecuencias por la infracción de las normas jurídicas y no aquella concepción de aprobar preceptos o convenios.

En el diccionario de la Real Academia Española, se define como:

“f. Pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores.

³⁴ . **Enciclopedia jurídica omeba.** Tomo XXV. Pág. 167.

1. Autorización o aprobación que se da a cualquier acto, uso o costumbre.
2. Acto solemne por el que el jefe del Estado confirma una ley o estatuto.
3. Mal dimanado de una culpa o yerro y que es como su castigo o pena.
4. Estatuto o ley.”³⁵

Lo que se transcribió con anterioridad expresa la diversidad de acepciones que el término o concepto poseen, en virtud de lo cual es pertinente acotar lo relacionado con lo jurídico, tal como se define a continuación.

“Es la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.”³⁶ Según mi criterio la definición presente, pone énfasis en que la naturaleza de la sanción consiste en ser una consecuencia jurídica, producida por el acaecimiento de una infracción a norma legal vigente.

“Se denomina sanción a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye infracción de una norma jurídica (ley o reglamento); desde un punto de vista de Derecho Internacional, las sanciones son las medidas económicas, diplomáticas o militares que un Estado toma de forma unilateral para presionar a otro en una negociación o para el cumplimiento de obligaciones internacionales.”³⁷

La definición anterior, menciona que la sanción son las medidas tomadas para lograr el cumplimiento de una obligación, por parte de la persona o ente obligado.

³⁵ . Real Academia Española. **Op. Cit.** Sin No. De Pág.

³⁶ . Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 688.

³⁷ . **Wikipedia, la enciclopedia libre.** [http://es.wikipedia.org/wiki/Sanci%C3%B3n-\(derecho\);sin](http://es.wikipedia.org/wiki/Sanci%C3%B3n-(derecho);sin)

De las definiciones expuestas, es posible inferir, que para conceptuar las sanciones, primero se da el presupuesto de un deber que cumplir y una infracción realizada, establecidas en la ley cuya consecuencia es el efecto a producirse, como producto de la inobservancia o incumplimiento de un deber o contravenir una norma que prohíbe.

La sanción en consecuencia, se puede definir: como el castigo o medida correctiva impuesta y emanada como consecuencia del incumplimiento de un deber o la infracción cometida o la norma que prohíbe una conducta determinada.

5.2. Clases de sanciones

Las sanciones se manifiestan cuando una norma jurídica se incumple o se viola, es decir que una persona transgrede el ámbito de lo permitido a lo prohibido por la sociedad; las normas jurídicas y los preceptos legales han sido creados para mantener la armonía y la paz social, en otras palabras el bien común.

Es por ello que cuando una persona incumple las normas jurídicas debe ser castigado para que esa conducta no se repita y no se transgredan o afecten derechos sociales o particulares.

Dependiendo de la naturaleza de la norma transgredida o incumplida, así podrán clasificarse, es por ello que pueden dividirse en penales, civiles, administrativas o laborales etc. Dependiendo de la naturaleza de la norma infringida.



La enciclopedia virtual Wikipedia, establece: que existen sanciones penales llamadas también penas; sanciones civiles; y sanciones administrativas. Sin embargo, habitualmente la referencia a una sanción se hace como sinónimo de pena pecuniaria, es decir, una multa o, al menos, para penas leves (por ejemplo, prohibiciones para ejercer cargos). Por el mismo motivo, comúnmente se suele relacionar la expresión sanción con la Administración Pública (Sanciones Administrativas), y término pena se deja para el ámbito del derecho Penal.

La pena en el ámbito del derecho laboral es abordada por Antonio Cuadros, quien establece, que existen los siguientes tipos de sanciones:

Leves: Son aquellas sanciones que suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Graves: Son aquellas que pueden conllevar a suspensiones de empleo y sueldo de hasta 20 días.

Muy graves: Pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleos y sueldos que pueden alcanzar hasta los seis meses de duración, traslados a otros centros de trabajo y despidos.

Dentro de la enciclopedia jurídica Omeba, Se establecen las siguientes categorías de sanciones dentro del ámbito jurídico.

“Sanciones relativas a los actos jurídicos en general: Ellas son la nulidad y la anulación de los actos jurídicos. Estas sanciones abarcan todas las ramas del derecho positivo público y privado.

Sanciones relativas al derecho constitucional: La destitución o separación de sus funciones aplicables a los individuos que ejercen poderes constitucionales.

Sanciones relativas al derecho administrativo: Son aquellas que tienen carácter disciplinario y principalmente la exoneración, la cesantía, la descalificación o degradación, la suspensión, la amonestación, la multa, etc.

Sanciones relativas al derecho penal: Son aquellas que imponen un castigo leve o severo por la infracción a las normas de carácter legal, algunos ejemplos, son la multa, la muerte, la prisión, la reclusión y la inhabilitación.

Sanciones relativas al derecho privado: Son aquellas que se refieren a la capacidad de las personas para obrar en un acto determinado o el incumplimiento de obligaciones civiles, estas pueden ser la ejecución forzosa de bienes, la declaratoria de incapacidad para obrar en ciertos actos; la inhabilitación, la multa etc.

Sanciones relativas al derecho internacional: Son aquellas que se refieren a las normas que se imponen a controversia o conflictos en tres estados, estos pueden ser la

Represalia, la guerra, la intervención armada, el bloqueo económico, la ruptura de relaciones diplomáticas, la expulsión de representantes diplomáticos, etc.”³⁸

Se puede establecer de las clasificaciones, anteriormente descritas, que existen diferentes clases de sanciones, según la norma que haya sido infringida, estas pueden ser las siguientes.

Sanciones penales

Son aquellas que se refieren a la inobservancia de las normas de conducta o bien a las infracciones de normas de carácter legal. Estas se encuentran tipificadas en el Código Penal, su sanción dependerá del bien jurídico tutelado que el Estado proteja y que se hay afectado, puesto que la pena o castigo a imponer dependerá de la naturaleza del delito. En ese sentido el Código Penal, establece: como penas principales la de muerte, prisión, arresto y multa.

Sanciones administrativas

Se refieren a las amonestaciones que la administración pública, municipales o de alguna entidad descentralizada; impone en contra de sus administrados; verbigracia los sanciones tributarias. Por otro lado las sanciones administrativas pueden darse a los funcionarios y empleados en ejercicio de sus cargos.

³⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. Pág. 162.

Sanciones administrativas a los administradores.

Son aquellas que se imponen a las personas cuando se encuentran en una relación jurídica de administrados frente al Estado. Las sanciones, que se imponen a los mismos, provienen de incumplimiento de deberes ordenados en las diferentes leyes administrativas; así también por infringir las disposiciones prohibitivas que aparecen en esas leyes. De esa cuenta las sanciones se encuentran esparcidas en diferentes leyes y se exponen algunos ejemplos.

Sanciones de tránsito

Son aquellas que se imponen a las personas por infracciones a las leyes de tránsito. La ley de tránsito establece: en su Artículo 31, que, "El Ministerio de Gobernación, por intermedio del departamento de tránsito o la municipalidad por intermedio del juzgado de Asuntos Municipales, según el caso, podrá imponer a las personas, conductores y propietarios de vehículo, según el caso, las siguientes, amonestación, multas, retención de documentos, cepos para vehículo, incautación de vehículos y suspensión y cancelación de licencia de conducir. Estas sanciones se impondrán, de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder al actor.

Sanciones tributarias

Son aquellas que se originan de relaciones jurídicas derivadas de los tributos establecidos por el Estado. El Artículo 74, del Código Tributario que establece: que cuando un sancionado cometa otra infracción del mismo tipo y dentro del término de



cuatro años se aplicará como sanción el cierre temporal de la empresa, establecimiento o negocio etc.

Sanciones derivadas de la Ley del Tribunal de Cuentas

Son aquellas que se imponen a las personas individuales o jurídicas, o bien a empleados o funcionarios del Estado que infrinjan normas relativas al fisco. Los Artículos 62 y 63, de la Ley del Tribunal de Cuentas, Decreto Número 1126, de Congreso de la República de Guatemala, establece: las siguientes sanciones: Al empleado o funcionario a quien se encomiende alguna diligencia, que no diere pronto cumplimiento a la misma, se le impondrá una multa de cinco o diez quetzales. Cuando los infractores fueren jueces del orden común, se enviará copia certificada a la corte suprema de justicia, para lo que estime lo procedente. Si la persona comisionada esta bajo la jurisdicción de la contraloría de cuentas, ésta impondrá la sanción, al ministerio de hacienda y crédito público, para que éste imponga la sanción que corresponda.

Sanciones administrativas a trabajadores del Estado

Estas se encuentran establecidas en el título IX, capítulo I, de la Ley del Servicio Civil, relativas al régimen disciplinario de la manera siguiente: Artículo 74, de la ley citada, establece: "Para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley, y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

1. Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley.
2. Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento.
3. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado.
4. La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión”, etc.

Asimismo el Artículo 75, de la misma ley citada, establece: que los efectos de las sanciones determinadas en el Artículo anterior, no tiene más consecuencia que las que se derivan de su aplicación, y por lo tanto, no implica pérdidas de los derechos otorgados por la presente ley. Las correcciones se anotan en el prontuario y se archivarán los documentos en el expediente personal del servidor.

Sanciones laborales

“Son aquellas que se les impone a patronos o trabajadores cuando han infringido las leyes de trabajo y previsión social. Así los establece el Artículo 269, del Código de Trabajo. “Son fallas de trabajo y previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa.”

Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

El Artículo 272, mismo Código establece: “Sin perjuicio que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento dentro del plazo que se haya fijado, se le impondrá una multa de seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y cuatro salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra Ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) Toda violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código u otra Ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Las violación a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos



mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección general de trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección e iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción correspondiente.”

Sanciones civiles

Son aquellas que se imponen a las personas cuando obvian el cumplimiento de algún requisito en un documento privado. Algunos ejemplos de ello pueden ser la sanción que reciben las personas que por no cumplir con los requisitos para la celebración del matrimonio; daños y perjuicios causados en propiedad ajena etc.

La descripción precedente, expresa de manera clara, la variedad de sanciones que la ley contempla, muchas de ellas, aplicables al proceso laboral.

5.3. Responsabilidad de los funcionarios públicos

La Constitución Política de la República de Guatemala, como ley fundamental del Estado, establece la organización política y jurídica del mismo; aparte de regular el régimen de derechos y libertades de las personas cuestiones relativas al buen

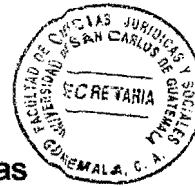
funcionamiento y el logro de bien común. Dentro de esa organización político-jurídica, se encuentra la función pública para desarrollar el diseño constitucional en su conjunto.

En el ejercicio de la función pública, contempla la responsabilidad de los funcionarios y empleados públicos, por los actos que se realizan en nombre del estado. Si las funciones son de carácter político y jurídico, las responsabilidades son de igual sentido: responsabilidades políticas y jurídicas. Cabe resaltar que los funcionarios públicos únicamente pueden hacer lo que la ley les permite, caso contrario a las personas civiles o ciudadanos comunes, quienes pueden hacer todo lo que la ley no prohíbe.

5.3.1. Responsabilidad política

Las decisiones que toman los funcionarios públicos de orden superior se les denominan decisiones políticas, en consecuencia la responsabilidad política surge de las decisiones que toman los funcionarios públicos superiores, en el ejercicio del poder público a través de la función pública que no es más que la forma de gobernar. La responsabilidad política deviene de los gobernantes cuando sus decisiones se dan en contra lo que establece la Constitución y las leyes de la República, de Guatemala, violando así los principios constitucionales y el bienestar común.

La forma de establecer la responsabilidad política de los funcionarios se da por medio de la interpelación que se hace a los principales funcionarios de la administración pública por parte de los diputados del Congreso de la República de Guatemala, conforme al siguiente procedimiento.



- a) Los Ministros de estado, deben presentarse al Congreso para contestar las interpelaciones que le formulen uno o más diputados, deben de citárseles con cuarenta y ocho horas de anticipación. Se exceptúan aquellas que se refieran a asuntos diplomáticos u operaciones militares pendientes.
- b) Ningún Ministro podrá ausentarse del país ni excusarse de responder a la interpelación.
- c) Cuando se emita voto de falta de confianza a un Ministerio, este deberá presentar su dimisión al Presidente de la República. El Presidente podrá aceptarla o rechazarla si considera en consejo de ministros que sus actos se ajustan a conveniencia nacional y política del gobierno, para lo que el Ministro tendrá ocho días para recurrir al Congreso si n lo hace se le tendrá por separado e inhábil de su cargo.
- d) Si el Ministro se presenta ante el Congreso de la República, dentro de los ocho días y después de oídas las explicaciones presentadas y discutidas se requerirá de las dos terceras partes de los diputados del Congreso, si se ratifica el voto de falta de confianza se tendrá por separado de su cargo inmediatamente.

5.3.2. Responsabilidad jurídica

La responsabilidad jurídica puede ser administrativa, civil o penal, por el incumplimiento de deberes o infracción a las leyes. A los funcionarios se le puede y debe deducir las responsabilidades correspondientes.

La responsabilidad jurídica de los funcionarios y empleados públicos en los siguientes Artículos así; El Artículo 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, con relación a la función pública y sujeción a la ley, establece:

“Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella. Los funcionarios y empleados públicos, están al servicio del Estado y no de partido político alguno. La función pública no es delegable, excepto en los casos señalados por la ley, y no podrá ejercerse previamente juramento de fidelidad a la Constitución”.

El artículo citado anteriormente, expone taxativamente que los funcionarios públicos se rigen por la ley, pueden hacer únicamente lo que la ley les permite y jamás, estarán por encima de la ley. Esto es válido para los representantes del Estado cuando comparecen en los procesos laborales, como consecuencia de la demanda planteada por sus trabajadores.

El Artículo 155, de la Constitución Política de la República de Guatemala, con relación a la responsabilidad por infracción a la ley, establece: “Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren. La responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos podrá deducirse mientras no se hubiere consumado la prescripción, cuyo término será de veinte años. La responsabilidad criminal se

extingue, en este caso, por el transcurso de doble del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena...”

El artículo precedente, define la responsabilidad solidaria del Estado, que se produce cuando un empleado o funcionario público vulnera derechos civiles de personas, en el marco del cumplimiento de sus funciones. En otras palabras el Estado debe responder civilmente por los daños y perjuicios ocasionados a personas, por sus empleados o funcionarios.

Los funcionarios o empleados públicos no pueden alegar cumplimiento de órdenes ilegales, con la excusa de obediencia jerárquica. Así lo dispone el Artículo 156, de la Constitución citada, con relación a la no obligatoriedad de órdenes ilegales. Cuando regula: “Ningún funcionario o empleado público, civil o militar, está obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que implique la comisión de un delito.”

Con relación a la responsabilidad civil, se da cuando los actos de los funcionarios y empleados públicos repercuten en daños y perjuicios ocasionados al Estado o a los particulares. El procedimiento para establecer las responsabilidades civiles, se dilucidan por medio del juicio sumario de responsabilidades, establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil, Título III, Capítulo I, el cual consta de siete Artículos.

Con relación a la responsabilidad penal, se da cuando los funcionarios y empleados públicos cometen faltas o delitos en el ejercicio de sus funciones públicas. Para ciertos funcionarios antes de perseguirlos penalmente, debe seguirseles el procedimiento del

antejuicio, cuya garantía constitucional prevalece ante el Congreso de la República, la Corte Suprema de Justicia u otros órganos jurisdiccionales, según sea el caso.

El derecho de antejuicio que poseen los dignatarios y funcionarios públicos es la garantía que la Constitución de la República de Guatemala o leyes específicas les otorgan para no ser detenidos ni sometidos a procedimiento penal ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, sin que previamente exista declaratoria de autoridad competente que dé a lugar a formación de causa, conforme lo que establecen las leyes.

Esta garantía pretende exigir responsabilidad criminal de los funcionarios públicos por conductas maliciosas. El órgano competente encargado del diligenciamiento puede ejercer un control intraórgano o Inter.-órgano, además de realizar un conjunto de diligencias previas que le permitan establecer que existe condiciones fundamentales para basar los hechos que se denuncian tales como: que estas acciones se encuentran en la esfera de lo ilícito, y que son imputables directamente al denunciado.

Uno de los órganos encargados para conocer de este procedimiento es la Corte Suprema de Justicia, que es el órgano competente para conocer de los asuntos de los magistrados y jueces que integran el organismo judicial.

Así también, es atribución del Congreso de la República de Guatemala el declarar con o sin lugar la formación de conocimiento de causa contra el Presidente y Vicepresidente de la República, Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral y de la Corte de Constitucionalidad,

Ministros, Vice-Ministros, de Estado cuando estén encargados del despacho, secretarios de la presidencia de la república, sub-secretarios que los sustituyan, procurador de los derechos humanos, fiscal general y procurador de la nación. Otro ejemplo, es facultad que posee el Congreso de la Republica para conocer de los antejuicios promovidos en contra de los funcionarios que integran los organismos del Estado y de los órganos extra-poder, como la corte de constitucionalidad, el tribunal supremo electoral, ministerio público, etc.³⁹

Con relación a la responsabilidad administrativa, esta se da cuando los funcionarios y empleados públicos, derivan en incumplimiento de sus funciones establecidas en la ley en razón del cargo o empleo que ejerzan.

5.4. Sanciones por interposición de conflictos de jurisdicción

Los funcionarios ordenan plantear y plantean conflictos de jurisdicción, cuando el Estado es demandado en materia Laboral. Los actos anteriores los realizan aunque dichos conflictos sean procedentes legalmente y sean manifiestamente frívolos o planteados de mala fe, con la intención de dilatar innecesariamente el procedimiento jurisdiccional, más allá de la cuenta.

En estos casos cuando se declaren sin lugar dichos conflictos y lleven consigo los presupuestos para denegarlos, deben imponérseles las sanciones correspondientes ya establecidas, tanto administrativas, civiles y penales en los procedimientos respectivos.

³⁹ Pereira –Orozco, Richter, Pablo E. *Derecho Constitucional*. Pág. 37.



Además de lo anterior, y atendiendo a la especialidad del derecho en materia procesal laboral, lo pertinente es reformar la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, contenida en el Decreto número 64-76, del Congreso de la República de Guatemala. Especialmente, se debe adicionar un Artículo, donde se imponga la sanción correspondiente, al declararse sin lugar el conflicto de jurisdicción, al considerarse que el mismo es improcedente por ser infundados y desmedidos, frívolo y de mala fe.





CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, y sus entidades descentralizadas y autónomas a través de sus representantes legales, plantean de forma rutinaria y sin análisis ético y técnico los conflictos de jurisdicción ante los tribunales cuando los trabajadores plantean las demandas dentro del procedimiento ordinario laboral, de esa forma hacen que el demandante se desespere y no continúe el proceso
2. Los conflictos de jurisdicción en la mayoría de los casos son declarados sin lugar por improcedentes y espurios. Y los plazos de las demandas se amplíen forzosamente por el planteamiento de los conflictos de jurisdicción infundados y desmedidos, y esto lo hacen los interponentes para dilatar los procesos planteados ante los tribunales de trabajo
3. Las consecuencias de la interposición de conflictos de jurisdicción infundados, en el procedimiento ordinario laboral, se vulneran principios fundamentales, como la celeridad, la economía procesal y la legalidad por cuanto que el planteamiento de estos conflictos tienen por finalidad determinar el órgano jurisdiccional competente para conocer de un caso determinado.
4. El abuso del planteamiento de conflictos de jurisdicción sin fundamento alguno se debe a que no se aplican las sanciones que en derecho corresponden, a la parte que interpuso la acción de mala fe, causando perjuicio a la otra parte del proceso, al sistema de justicia, a la ética y al estado de derecho.



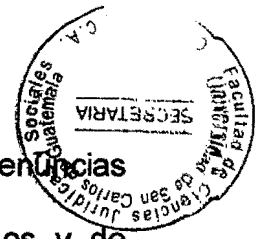
5. La Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción no contiene sanciones severas para los litigantes maliciosos que planteen conflictos de jurisdicción como práctica de litigio mal intencionado, ya que el abuso de estas medidas aumentan, por la indulgencia de la sociedad.





RECOMENDACIONES

1. A los juzgadores en materia laboral, se les alienta a defender el debido proceso, ejerciendo el control jurisdiccional que le compete por mandato legal, y al advertir actos de litigio malicioso, por la interposición de conflictos de jurisdicción, resolver lo que en derecho corresponde, resguardo los derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Que a los abogados litigantes defensores en materia laboral, como los demandantes son víctimas de actos de litigio mal intencionado, por lo interponentes de estos conflictos de jurisdicción y de los perjuicios que causa se les debe de deducir las responsabilidades respectivas que en derecho corresponda como infractores de la ley.
3. Es necesario que los representantes del Estado y entidades descentralizadas y autónomas, no abusen, interponiendo dichos recursos, ya que los mismos son improcedentes o infundados, porque tales acciones constituyen actos de litigio malicioso y/o desleal, susceptibles de sanciones, para los interponentes de mala fe, que lo único que hacen es retardar los procesos laborales.



4. El Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala debe de conocer las denuncias por litigio malicioso, antiético y malicioso en contra de los agremiados y de comprobarse, imponer sanciones ejemplares, para fortalecer el estado de derecho y recuperar el prestigio y la dignidad del gremio profesional, que por prácticas de esta naturaleza, ha sido mancillada, generalmente de forma impune.

5. Al Colegio de Abogados debe de proponer al Congreso de la República de Guatemala, la reformar de la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, adicionando un artículo para la sanción pecuniaria sea severa a los infractores que planteen los conflictos de jurisdicción en materia laboral con la intención de retardo malicioso, y de sea se pueda garantizar el debido proceso.



BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Guatemala: Ed. VILE, 1973.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

CABANELLAS DE TORRES, Eduardo y Alcalá Zamora, Luis. **Tratado de política laboral y social.** Argentina: Ed. Heliasta S. R. L, 1982.

CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal civil y penal.** Argentina: Ed. Ediciones Jurídicas, Europa América, 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Guatemala: Ed. INAP, 1994.

DIRECCION TÉCNICA DEL PRESUPUESTO. Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de Clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.** Guatemala. Ed: Tipografía Nacional, 2000.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. INAP, 1988

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Argentina: Editorial Heliasta, 1987.

PERIETA-OROZCA, Richter, Pablo E. **Derecho Constitucional.** Guatemala: Ed. De Palma, 2006.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Real Academia Española.** CD-Rom; 2007.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ Crista. **Teoría general del proceso 9ª.** Edición ampliada y revisada. Guatemala, 2002.

Legislación:

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



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

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto ley 106. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

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

Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, Decreto 64-76, del Congreso de la República de Guatemala 2003.

Gaceta jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad, publicada en el año 2007.