


**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, likely a saint or religious figure, holding a staff and a book. The figure is surrounded by various symbols, including a crown at the top, a cross, and other heraldic elements. The Latin text "UNIVERSITAS SAN CAROLINIENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal.

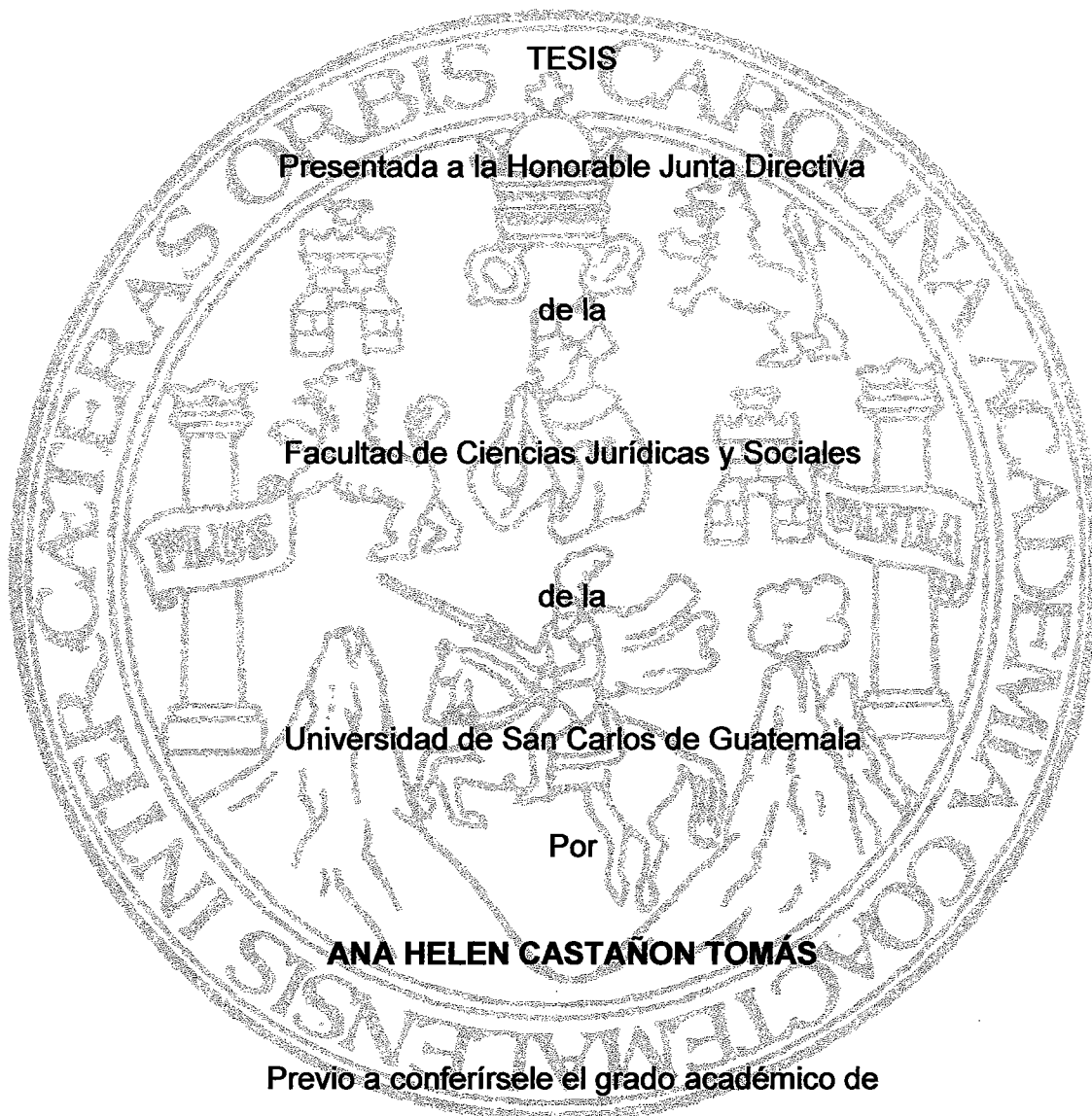
**EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL
EN GUATEMALA**

ANA HELEN CASTAÑÓN TOMÁS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2016

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

**EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL
EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA HELEN CASTAÑON TOMÁS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA 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 contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
04 de marzo de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANA HELEN CASTAÑÓN TOMÁS, con carné 200111325,
intitulado EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LA PROTECCIÓN FÁCTICA Y LEGAL
A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN GUATEMALA.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo

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



Fecha de recepción 14 / 03 / 2016

Asesor(a)
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 12 de abril del año 2016

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

Doctor Mejía Orellana:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha cuatro de marzo del año dos mil dieciséis, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Ana Helen Castañon Tomás, que se denomina: **"EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LA PROTECCIÓN FÁCTICA Y LEGAL A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN GUATEMALA"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señala el sistema de justicia laboral; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer los conflictos colectivos de trabajo, y el deductivo, estableció la problemática de actualidad. Se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y documental.
2. La redacción utilizada es la adecuada y las citas bibliográficas son acordes con el desarrollo de la tesis. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los conflictos colectivos de trabajo.
3. El tema de la tesis es una contribución científica y técnica de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
4. En relación a la conclusión discursiva de la tesis, la misma se redactó de manera adecuada. Se empleó la bibliografía acorde. A la sustentante le sugerí modificar el título original de su tesis por el de: **"EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL EN GUATEMALA"**, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre el asesor y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

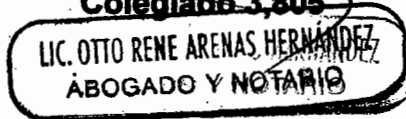
Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de agosto de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA HELEN CASTAÑÓN TOMÁS, titulado EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL EN GUATEMALA. 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:** Por ser la luz que ilumina mi camino y permitirme alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Filiberto Castañón y Elena Tomás, quienes siempre me han apoyado e instruido al éxito.
- A MI ESPOSO:** Carlos José Morales, por ser mi mejor amigo, consejero, apoyo incondicional y sobre todo un gran esposo.
- A MIS HIJOS:** José André, José Fabián y Helen Amira, por ser la parte esencial en mi vida y mi inspiración.
- A MIS HERMANOS:** Verónica, Arturo y Mariela, porque han sido el motor que alimenta mi caminar.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Gilda Andrea Mérida (Q.E.P.D.), Ricardo Daniel Grajeda y Karla Serrano, por brindarme su apoyo y compartirme sus conocimientos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala
en especial a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de
estudios.



PRESENTACIÓN

La falta de efectividad en la administración de justicia lesiona el derecho de las personas a obtener una tutela judicial laboral efectiva por parte de los jueces y tribunales para el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, con todas las garantías que la legislación prescribe, sin que se produzca indefensión alguna, con acceso al juez ordinario, con derecho a la defensa y asistencia de letrado, a ser informado de la acusación, con derecho a un proceso público, con la posibilidad de poder recurrir a los medios probatorios más pertinentes para su defensa, y además, con derecho a un proceso sin dilaciones indebidas.

El trabajo de tesis es perteneciente al derecho público y es una investigación que se ajusta a los lineamientos de metodología cualitativa y fue desarrollado en la República guatemalteca durante los años 2010-2015. Los sujetos de estudio son los empleados y patronos; y el objeto de estudio, consistió en indicar la importancia de fortalecer el sistema de justicia laboral en la sociedad guatemalteca.

El proceso consiste en un mecanismo instrumental y a pesar de que el mismo lleva a cabo sus gestiones a través de la comunidad jurídica, por jueces y abogados, es perteneciente a sus auténticos usuarios como lo son los trabajadores, empleadores, sindicatos y organizaciones empresariales. El aporte académico, dio a conocer que la regulación laboral tiene que ser lo mayormente técnica y garantista posible, para la resolución pacífica de los conflictos sociales y laborales de un modelo ajustado a la realidad y complejidad de las relaciones laborales y sociales de Guatemala.



HIPÓTESIS

La hipótesis indicó la falta de fortalecimiento al sistema de justicia de la sociedad guatemalteca, el cual no ha sido tomado con la consideración que se merece y ello no permite que exista una adecuada atención a los trabajadores guatemaltecos, ni la debida capacitación al personal y a los operadores de justicia, en cuanto a que se logre el alcance del bien común, mediante el empleo de medios de solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada y con ella se estableció la importancia del fortalecimiento y modernización de justicia en el ámbito laboral, como condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable, debido a que en el ámbito colectivo laboral, todavía se tienen instituciones débiles e ineficientes, ya que no siempre se ha podido asegurar un ágil respeto de los derechos fundamentales de la ciudadanía, como el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, siendo fundamental solucionar lo antes posible los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social.

La metodología investigativa utilizada fue acorde al trabajo de tesis desarrollado y ayudó significativamente a la recolección de información que aclaró las inquietudes educativas. La técnica empleada fue la documental y los métodos utilizados de enseñanza-aprendizaje fueron el analítico, sintético, deductivo e inductivo, los cuales se interrelacionaron entre sí, generando de esa forma una estructura y cohesión entre los datos manejados que asentaron el desarrollo del tema elegido.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho procesal colectivo del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	4
1.2. Elementos característicos.....	5
1.3. Principios.....	6
1.4. Contenido.....	11
1.5. Los tribunales de trabajo en el derecho procesal colectivo del trabajo..	13
CAPÍTULO II	
2. Justicia laboral.....	19
2.1. Reseña histórica.....	19
2.2. Marco legal y características del sistema de justicia laboral guatemalteco.....	20
2.3. Organización del sistema de administración de justicia laboral.....	20
2.4. Jurisprudencia laboral.....	25
2.5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos.....	27
2.6. Facultades de la Inspección General de Trabajo.....	30
2.7. Competencia y justicia laboral.....	35
2.8. Características del proceso judicial laboral.....	36



	Pág.
2.9. Instancias y recursos laborales.....	40
2.10. Oralidad y duración del proceso de trabajo.....	42
2.11. Gratuidad del proceso laboral.....	44

CAPÍTULO III

3. Conflictos colectivos de carácter económico y social.....	47
3.1. Conceptualización.....	50
3.2. Reseña histórica.....	51
3.3. Objeto.....	55
3.4. Clasificación.....	56
3.5. Sujetos procesales en el conflicto colectivo laboral.....	57

CAPÍTULO IV

4. Fortalecimiento del sistema de justicia laboral y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social.....	61
4.1. Deficiencias de la administración de justicia laboral.....	61
4.2. Medios de solución de conflictos colectivos de trabajo.....	66
4.3. Seguridad social.....	69
4.4. El fortalecimiento del sistema de justicia laboral y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social en Guatemala....	70



	Pág.
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

Con el tema de tesis elegido se señaló que las instituciones de derecho colectivo laboral que se desarrollan en el Código de Trabajo de Guatemala y los mecanismos de defensa de los derechos humanos en el mismo, constituyen el instrumento para la efectiva aplicación de las garantías y del sistema de justicia. Pero, dicha aplicación es bien limitada y lo es mayormente en materia de derechos colectivos.

La Corte de Constitucionalidad no gestiona una división en relación a las sentencias que van produciendo jurisprudencia, lo cual provoca que no exista un recopilado de la jurisprudencia en razón de las diferentes materias de derecho, siendo ello lo que dificulta la aplicación de criterios jurisprudenciales por parte de los juzgadores, debido a que desconocen y en la mayoría de oportunidades, corresponde a las partes efectuar una investigación en relación a si existe jurisprudencia sobre determinado tema laboral en particular y ponerlo en conocimiento del juez, para que el mismo de acuerdo a su criterio y conocimiento de la ley, lo aplique o no, según proceda.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer la falta de fortalecimiento de la justicia laboral en el país y que las partes procesales utilizan de manera desproporcionada las medidas o los recursos dilatorios dentro del proceso judicial laboral, tanto de una como de la otra parte. La parte empleadora, en su mayoría de casos, es quien emplea estas estrategias para alargar la duración del proceso, pero, no se puede descartar a la parte trabajadora ante el principio de beneficio al trabajador, el cual también perjudica a los empleadores responsables.

Los recursos que las partes emplean para dilatar el proceso en materia laboral son las defensas previas, los recursos de revocatoria, nulidad, excepciones dilatorias, uso desmedido de acciones de amparo, siendo todo ello lo que afecta la celeridad del proceso, a las partes y aumenta desmedidamente el gasto de tiempo y recursos no permitiendo el fortalecimiento del sistema de justicia laboral.



La carga de trabajo de los tribunales tiene que ser distribuida entre un número mayor de juzgados, debido a la demanda de aplicación de justicia en la materia y para ello es necesario que se amplíe el número de juzgados laborales no solamente en la zona central, sino en toda la República.

La hipótesis formulada comprobó la necesidad de fortalecer el sistema de justicia laboral, así como también dio a conocer los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social que afronta la sociedad guatemalteca. Durante el desarrollo de la tesis se utilizaron los siguientes métodos de investigación: método analítico, método sintético, método inductivo y método deductivo. La técnica utilizada fue la documental, con la cual se recolectaron y consultó la información jurídica y doctrinaria en las distintas bibliotecas a las cuales se asistió en búsqueda de datos para el desarrollo de la tesis.

Los capítulos fueron desarrollados de la siguiente manera: el primer capítulo, indica el derecho procesal colectivo del trabajo, conceptualización, elementos, principios, contenido y los tribunales de trabajo en el derecho procesal colectivo laboral; el segundo capítulo, establece la justicia laboral, reseña histórica, marco legal y característico del sistema de justicia laboral, organización del sistema de administración de justicia, jurisprudencia laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos, facultades de la Inspección General de Trabajo, competencia y justicia laboral, características, instancias y recursos laborales, oralidad, duración del proceso de trabajo y gratuidad del proceso laboral; el tercer capítulo, analizó los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social, conceptualización, reseña histórica, objeto, clasificación y sujetos procesales en el conflicto colectivo laboral; y el cuarto capítulo, estudio el fortalecimiento del sistema de justicia laboral y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social en la sociedad guatemalteca.

El fortalecimiento del sistema de justicia laboral es fundamental, como garante del valor que permite que se cuente con una fuente que asegure el respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores guatemaltecos.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal colectivo del trabajo

Es la disciplina jurídica que se constituye como el mecanismo de orden judicial que busca el arreglo de los conflictos colectivos que se presenten con ocasión del trabajo. Se le toma en consideración, como el medio de llevar ante las instancias judiciales el conocimiento y solución de dichos conflictos, debido a que su solución se hace posible a través de los medios de carácter extrajudicial.

La legislación guatemalteca ha adoptado un modelo de proceso colectivo, en el cual se le dota al juez de las facultades necesarias para la extensión del conocimiento y para la resolución de los asuntos que derivan del conflicto colectivo a terceros que son distintos de las partes, que tienen intervención dentro del mismo y a quienes se puede lesionar con la decisión que sea tomada en juicio.

También, se le tiene que dotar al juez de facultades relacionadas no únicamente a conferir los derechos en la sentencia que estén previamente establecidos en las leyes, sino también a conferir derechos distintos de los establecidos en las normas jurídicas.

Ello, obedece a que el legislador sea quien dispone conferir facultades a los juzgadores, tomando en consideración que se tiene que privilegiar no únicamente la solución de controversias que motiva el conflicto, sino también asegurar la paz, motivo por el cual

se le dotó de las correspondientes facultades que le permiten asegurar por todos los medios el objeto anotado.

Pero, ese carácter del proceso colectivo, que a la vez en su resolución involucra una serie de intereses generales que obligan si se quiere contar con una resolución de la controversia que motivó el conflicto, a conferir una serie de facultades a los juzgadores, siendo ello objeto de cuestionamientos, debido a que se indica que este tipo de facultades dotan al juzgador de competencia legislativa, debido a que permiten la creación de diversas regulaciones de las derivadas durante el proceso.

El autor Jesús Ballesteros indica: “El proceso colectivo es uno de los que mejor integración de normas tiene y de ello deriva que sea un mecanismo bien eficiente, para solucionar los conflictos que se presenten con ocasión de las relaciones colectivas laborales”.¹

Su misma naturaleza dinámica, permite a las partes a través de la negociación colectiva la creación del ordenamiento legal que con carácter de ley profesional rigen las relaciones de trabajo.

En el proceso colectivo en mención, se cuestiona la supuesta influencia en la decisión final del conflicto que pueden tener los trabajadores. Dicho aspecto, puede ser un importante disuasivo para aquellos empleadores que adversan la misma idea de discutir y negociar con sus empleados y analizan los instrumentos de normación colectiva, para

¹ Derecho del trabajo y proceso del trabajo. Pág. 91.



que se constituyan en el medio para la superación de las condiciones de contratación individual del trabajo, debido a que no existe necesidad alguna de llevar el conflicto ante los tribunales de trabajo, si la disposición de los empleadores fuera siempre la de aceptación que los trabajadores tienen en cuanto al derecho de la búsqueda y superación de sus condiciones de contratación.

Por su parte, la influencia de esta intervención de los trabajadores dentro de la decisión final del conflicto tiene que hacer referencia a que la misma declaración de la legalidad de la huelga no ampara más que el permiso para dejar de trabajar y consecuentemente para suspender las actividades laborales, pero la decisión de fondo de la controversia que originó el conflicto colectivo de trabajo, tiene que encontrarse a cargo de forma exclusiva del juez unipersonal de trabajo y de previsión social.

El planteamiento del proceso colectivo laboral, no puede ser concebido sin que los trabajadores tengan intervención en algunas de sus etapas y con ello puedan a la vez tener influencia en alguna medida en la decisión final del mismo, debido a que entonces ninguna presión tendría el empleador para la flexibilización de su posición de superioridad dentro del mismo y ello se tiene que realizar mediante un proceso de arbitraje adoptado por las partes, dejando en manos de los juzgadores de manera exclusiva la resolución del proceso.

Dentro de los antecedentes del proceso colectivo debe contar con especial atención el carácter permanente que los órganos jurisdiccionales tienen que conocer y resolver en relación a su trámite y además deben observar no únicamente la imparcialidad para

conocer de determinados asuntos, sino además se les tiene que instituir de una pronta y cumplida justicia en dicho campo. En Guatemala, el tribunal de trabajo con competencia en materia colectiva se ha constituido con carácter permanente.

1.1. Conceptualización

El autor Julián Egberto Alsina Orozco señala: “En virtud del derecho procesal colectivo del trabajo, es que las divergencias o controversias en materia económica y social surgidas entre trabajadores y empleadores se tienen que someter a conocimiento de los tribunales de trabajo y como consecuencia de esta disciplina procesal es creado el proceso con carácter colectivo, dentro del cual se crean las distintas fases o etapas que tiene que agotar el trámite ante la jurisdicción, para de esa manera dilucidar los conflictos que hayan surgido con ocasión de las controversias en análisis”.²

Lo significativo de las resoluciones definitivas que se tienen que dictar como resultado del proceso que deriva del derecho procesal del trabajo, es que su *imperium*, se tiene que hacer recaer en relación a todos aquellos que son parte dentro del conflicto, pero también de quienes no lo son, lo cual es determinante en que todos los contratos individuales y relaciones de trabajo vigentes en el centro de trabajo tienen que adecuarse a lo resuelto a través de los tribunales de esta materia.

Por ende, esta disciplina jurídica del trabajo no es denominada colectiva, sencillamente debido a que una de las partes deba ser el sindicato o grupo coaligado y por ende ello

² **Manual de derecho procesal del trabajo. Pág. 40.**

sea lo que involucre intereses colectivos de dicho grupo en particular, sino además debido a que las resoluciones que hayan sido originadas dentro del proceso colectivo lesionarán e involucrarán la generalidad de todos aquellos trabajadores que sin ser parte en la controversia trabajan en el centro de labores.

“Derecho procesal colectivo del trabajo es el conjunto de normas, principios, garantías e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, que se originan en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos”.³

1.2. Elementos característicos

Los elementos característicos presentados por el derecho procesal colectivo del trabajo son los siguientes:

- a) **Actuación en audiencias sucesivas:** siendo su número dentro del proceso bien limitado. Se aprecia dentro del trámite de los conflictos colectivos en las audiencias que se celebren ante el tribunal de conciliación y frente a los jueces de trabajo y previsión social para la obtención de la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga. En los casos referentes al arbitraje se puede llevar a cabo la convocatoria de las partes, con la finalidad de obtener información de las

³ **Ibid.** Pág. 41.



mismas, la cual tiene que ser fundamentalmente necesaria al proceso o bien para el conocimiento de la posición de cada una de ellas.

- b) Representación: cuando se trate de sindicatos lo harán a través de representaciones y si es en cuanto a grupos coaligados mediante delegaciones, las cuales integrarán distintas maneras de representación análogas para el trámite del proceso.
- c) Actuación de las partes: la cual se asienta en actas que guardan el transcurrir histórico del proceso y que además tienen que ser firmadas por los distintos integrantes del tribunal y las partes.

La posición de las partes en el procedimiento de huelga, ante los tribunales de arbitraje y en la fase de conciliación se tiene que asentar en actas en las que queda debidamente documentada la secuencia que haya sido observada dentro del proceso.

1.3. Principios

- a) Todos los días y horas son hábiles: el principio anotado deriva de lo regulado en el Artículo 324 del Código de Trabajo y el mismo supone con plena claridad que el trámite referente al proceso colectivo en el que se diluciden los conflictos de carácter económico y social, todos los días y horas son hábiles. Dicho principio, ha observado determinada resistencia en su aplicación por parte de algunos

tribunales de trabajo, que han omitido su imperatividad y buscan que el trámite del proceso sea fehacientemente cumplido únicamente en días y horas hábiles.

En relación a ello, se tiene que anotar que debido a la naturaleza de los intereses en discusión dentro del proceso colectivo que no involucran solamente las reivindicaciones económicas y sociales, sino la misma convivencia pacífica entre trabajadores y empleadores, se hace necesario que la acción de la justicia tenga que ser producida en días y horas inhábiles, buscando que las controversias que motivaron el conflicto tengan que ser resueltas en el menor tiempo posible para solucionar no únicamente la amenaza de la confrontación entre una parte y la otra, sino también la de una posible paralización de las actividades laborales, que lesionen la continuidad de los servicios y consecuentemente la producción.

- b) Durante el trámite del proceso se tiene que combinar el conocimiento jurisdiccional del juez unipersonal: el cual tiene que conocer desde el inicio del trámite del proceso con el del tribunal pluripersonal que conoce dentro de la fase procesal de conciliación, para de esa manera concluir en el conocimiento del juez unipersonal.

El principio en mención, es el que determina qué dentro del trámite del proceso colectivo, quien admita para su trámite la demanda colectiva será inicialmente la persona del juez unipersonal como titular del tribunal de trabajo y previsión social, en donde se debe tener conocimiento del trámite que está en conflicto y para lo cual se dejará de conocer unipersonalmente doce horas después, para

así permitir el conocimiento del tribunal de conciliación que es justamente un tribunal pluripersonal.

Durante la última etapa del proceso, el trámite tiene que regresar al control del juez unipersonal que será quien tiene que conocer en las etapas de declaración de legalidad y de justicia dentro del procedimiento de huelga.

- c) Se presenta como un acto de iniciación procesal: dentro del proceso colectivo en materia de diligencias de reinstalación que derivan claramente de la inobservancia de las prevenciones que hayan sido dictadas dentro del trámite del conflicto, así como del conocimiento de oficio.

El principio en estudio, es el que determina el caso en que el acto de iniciación procesal no se encuentre a iniciativa de las partes, sino a conocimiento de oficio del juez, quien es el que tiene que encargarse de instruir el trámite de la reinstalación, ordenando para el efecto la inmediata reinstalación del o de los trabajadores que hayan sido despedidos, para posteriormente restaurar el imperio de las prevenciones que han derivado del planteamiento del conflicto colectivo de trabajo.

- d) Exigibilidad de la asesoría profesional: a pesar de que en el trámite del conflicto colectivo de carácter económico y social no es obligación la asesoría de profesionales, si lo es en el caso de que el procedimiento colectivo de forma

eventual finalice en el arbitraje o bien si es adoptado por las partes un arbitraje potestativo, antes de que sea promovido el trámite de la demanda colectiva.

- e) Existencia dentro del proceso de jueces legos y jueces letrados: mediante este principio los vocales de los tribunales pluripersonales que pueden constituirse dentro del proceso colectivo, no deben tener la calidad de abogados. Ello, obedece a la naturaleza de los intereses en discusión con motivo de la controversia y de sus posibles soluciones.

- f) Resolución que dicta el tribunal de conciliación: la cual no tiene vinculación alguna con el proceso del procedimiento referente a la huelga, pero efectivamente lo es, con la resolución que tiene que dictar el tribunal de arbitraje en el caso de que la conclusión del proceso colectivo por haberlo acordado así las partes o por disposición de la ley tiene que terminar a cargo de un tribunal arbitral.

El autor Rafael Caldera establece: “Se infiere que la resolución que dicta el tribunal de conciliación que se conoce con el nombre de pliego de recomendaciones, no tiene carácter vinculante para con las partes dentro del proceso colectivo tendiente a la obtención de declaratoria de huelga, pero sí lo tiene en el caso de que la decisión del asunto fuera sujeta a un tribunal de arbitraje”.⁴

⁴ Derecho colectivo del trabajo. Pág. 20.

denomina fuero de atracción y deriva del planteamiento y de lo que sea resuelto dentro del proceso colectivo.

1.4. Contenido

Su contenido se integra por todos aquellos procedimientos que pueden tener lugar dentro del proceso colectivo en general.

- a) Conflictos colectivos de carácter económico y social: son aquellos que tienen como parte de la controversia a una manera de organización de los trabajadores y a uno o varios patronos.

“Su finalidad consiste en la modificación de las condiciones de contratación de labores originadas en la legislación, en el contrato individual de trabajo o en un instrumento de normación colectiva”.⁵

De ello, se tiene que inferir que el conflicto colectivo puede crear nuevas condiciones de contratación laboral, debido a que tendrá como canal la disputa de que seguramente ha originado la negativa del trabajador a negociar y por ende a discutir con sus trabajadores un proyecto de pacto colectivo de condiciones laborales o bien, un pliego de peticiones que puede llegar a convertirse como resultado de lo resuelto en el conflicto o en un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

⁵ **Ibid.** Pág. 30.

Dentro del trámite de este tipo de conflictos se encuentran las fases procesales del mismo y los procedimientos de conciliación y de huelga que derivan de las prevenciones que se dictan dentro del mismo.

- b) Conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho: los cuales son aquellos que tienen como parte de la controversia a una forma de organización de los trabajadores y a uno o varios patronos, cuyo objeto consiste en obligar al cumplimiento de derechos previamente establecidos en instrumentos de normación colectiva, que se han visto inobservados por una de las partes.

En este tipo de conflictos la controversia se origina por la inexistencia de aplicación de normas colectivas, que han venido a regular convencionalmente las relaciones de trabajo entre las partes.

El autor José Francisco Brito Peret indica: “La conclusión de los conflictos en el caso de ser declarados procedentes, puede originar la condena al pago de los daños y perjuicios en contra de la parte que no ha cumplido y desde luego el establecimiento de un plazo perentorio para obligar a cumplir”.⁶

- c) El arbitraje: consiste en el procedimiento eventual impuesto legalmente o alternativamente adoptado por mutuo consentimiento de las partes, a través del cual las controversias originadas por motivaciones de orden económico y social entre las partes de la relación colectiva del trabajo se sujetan al conocimiento y

⁶ Conflictos colectivos laborales. Pág. 44.



resolución de un tribunal arbitral investido de jurisdicción cuyo fallo es constitutivo de una sentencia que vendrá a crear nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios que únicamente podrán ser superadas a través de una sentencia arbitral o bien, mediante la celebración de otro instrumento de normación colectiva.

La sentencia dictada en este procedimiento atrae sus efectos no únicamente a las partes involucradas en la controversia que originó el trámite del proceso, sino también a aquellos terceros que no sean parte de la misma.

Por su parte, la sentencia dictada en el arbitraje es constitutiva de todo un instrumento de normación colectiva, debido a que se encarga de la regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios, que adquieren la naturaleza irrenunciable por un plazo determinado.

1.5. Los tribunales de trabajo en el derecho procesal colectivo del trabajo

En materia procesal colectiva, los tribunales de trabajo se organizan en dos distintos niveles: el primer nivel, se encuentra integrado por los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia, que son los que se encuentran encargados de conocer en primer grado del trámite de todos aquellos asuntos de orden colectivo; el segundo nivel, es el referente a la organización integrada por las Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las cuales tienen conocimiento en segunda instancia de todo aquello resuelto a través de los juzgados de trabajo y previsión social de primera

instancia, a excepción de aquello que tenga relación con los conflictos colectivos encargados de la promoción de los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial, en donde dichas Salas de Trabajo y Previsión Social, tienen conocimiento en primera instancia y la Corte Suprema de Justicia conoce en segunda instancia.

Para los efectos del conocimiento en materia procesal colectiva y de conformidad con lo estipulado en las literales a) y b) del Artículo 292 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia tienen que albergar a un tribunal de arbitraje que sea permanentemente integrado, debido a que en caso contrario no sería posible tramitar los conflictos colectivos de carácter económico y social que ante los mismos se promuevan. Para dicho efecto, el Artículo 294 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que los tribunales de conciliación y de arbitraje funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozcan en materia laboral.

En cada juzgado de trabajo y previsión social tiene que existir un tribunal de conciliación y uno de arbitraje, debido a que todos los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia han sido designados para conocer en dicho ámbito por la Corte Suprema de Justicia, lo cual quiere decir que todos deben tener competencia para conocer en materia procesal colectiva del trabajo.

- a) Integración de los tribunales de conciliación: son de orden pluripersonal y se integran de forma permanente por el juez de trabajo y previsión social titular del



juzgado de trabajo dentro del cual funciona el tribunal de conciliación y por dos vocales y tres suplentes por cada vocal que sea nombrado, designados por la Corte Suprema de Justicia dentro de los que hayan sido propuestos a través de las organizaciones patronales y las de trabajadores.

En relación al sueldo de los integrantes del tribunal de conciliación, el mismo tiene que ser devengado a través del pago de dietas que tienen que ser decididas por la Corte Suprema de Justicia y canceladas cada vez que el tribunal tenga que reunirse.

El presupuesto necesario para la designación de los vocales antes relacionados, es que los mismos no sean abogados, ni integrantes del Organismo Judicial, exceptuándose únicamente el caso del presidente del tribunal, quien lo es por disposición legal.

Lo que se busca, es que los jueces vocales del tribunal de conciliación sean jueces legos que tengan una mayor vivencia y conocimiento de los conflictos que se pueden presentar en el campo obrero patronal, debido a que no se puede olvidar que la finalidad primordial de los tribunales es el mantenimiento justo de los distintos factores de producción, armonizando con los mismos los del capital y del trabajo.

“Las decisiones referentes al tribunal de conciliación no cuentan con carácter vinculante y por ende no obligan en ningún momento a las partes, debido a que



la última resolución que dicta se constituye en un pliego de recomendaciones que las partes se encuentran facultadas para observar o no⁷.

De ello, se exceptúan solamente aquellos casos de conflictos colectivos de carácter económico y social que hayan sido trasladados a conocimiento del tribunal de arbitraje, por acuerdo de las partes o mediante disposición legal, en los que el pliego de recomendaciones dictado por el tribunal de conciliación si tendrá efectivamente carácter vinculante y se constituirá en el fundamento para lo que el tribunal de arbitraje tenga que resolver.

Debido a lo anotado, se tiene que advertir que sí el pliego de recomendaciones fue beneficioso a una de las partes del conflicto dentro del trámite del mismo, casi seguramente la sentencia que deba dictar el tribunal de arbitraje tiene como fundamento lo recomendado por aquél tribunal. En cualquier caso, lo que haya sido resuelto por los tribunales de conciliación en primera instancia va a ser objeto de examen por los tribunales de apelación mayormente conocidos como Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Por último, es de importancia señalar que los integrantes del tribunal de conciliación son irrecusables y únicamente se encuentran facultados para excusarse en caso de la existencia de algún impedimento legal.

- b) Integración de los tribunales de arbitraje: son de orden pluripersonal y se encuentran integrados de manera permanente por el juez de trabajo y previsión

⁷ **Ibid.** Pág. 56.

social, quien es el titular del juzgado de trabajo dentro del cual funciona el tribunal de arbitraje y está integrado con dos vocales y tres suplentes por cada vocal que se encuentre nombrado.

El cargo de presidente es permanente y en relación a los cargos de vocales, los mismos son designados para períodos de un año, los cuales se encuentran comprendidos del mes de enero al mes de diciembre de cada año. El secretario del tribunal, será el mismo secretario del juzgado de trabajo y previsión social en donde los mismos funcionan.

En relación al salario de los integrantes del tribunal de arbitraje, se devengará de acuerdo al pago de dietas que tiene que decidir la Corte Suprema de Justicia y serán canceladas por cada vez que el tribunal tenga que reunirse.

La sentencia dictada por los tribunales de arbitraje es vinculante, así como el instrumento de normación colectiva que se encarga de la regulación de la relación que existe entre patrono y trabajador por un plazo de vigencia que tiene que ser adoptado por el mismo tribunal, debido a que la legislación únicamente se encarga de señalar un plazo mínimo.





CAPÍTULO II

2. Justicia laboral

La ciudadanía guatemalteca es titular de derechos y obligaciones, pero a pesar de ello no existe igualdad de oportunidades para su ejercicio, siendo ello lo que repercute en la posibilidad de disposición de iguales opciones para disfrutar de una vida digna.

2.1. Reseña histórica

La sociedad guatemalteca cuenta con un sistema democrático y republicano, así como con tres poderes que integran el Estado que y que son los siguientes: ejecutivo, legislativo y judicial.

El núcleo del funcionamiento del sistema judicial del país consiste en las leyes y procedimientos que se encuentran incorporados a la Constitución Política de la República de Guatemala, así como del resto de normas jurídicas de rango constitucional, la Ley del Organismo Judicial y el resto de leyes que regulan cada una de las ramas del derecho.

Con el transcurrir del tiempo, se han promulgado una gran cantidad de Constituciones que se han encargado de la regulación de las distintas maneras de indicar la administración de justicia laboral en el país.

2.2. Marco legal y características del sistema de justicia laboral guatemalteco

Dentro del marco normativo legal que regula la administración de justicia en la sociedad guatemalteca se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas de carácter constitucional, los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos y las leyes ordinarias. Continuando con dicho orden, están las normas reglamentarias o reglamentos, creados por parte del Organismo Ejecutivo a través de Acuerdos gubernativos, o bien mediante las entidades autónomas que tienen la facultad de crear sus mismas ordenanzas. Por último, están las normas individualizadas dentro de las cuales están los contratos, resoluciones, sentencias y autos. La legislación indica que todo tratado internacional tiene que ser aceptado y ratificado mediante el Congreso de la República de Guatemala, para integrar el ordenamiento jurídico nacional. Por su parte, los tratados en materia de derechos humanos tienen preeminencia en cuanto al ordenamiento jurídico interno.

En lo que respecta al tema laboral, Guatemala tiene ratificados un elevado número de convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo. Pero, en la mayoría de casos, los operadores de justicia no tienen conocimiento alguno en cuanto a dichos convenios, motivo por el cual son las mismas partes con interés.

2.3. Organización del sistema de administración de justicia laboral

- 1) Corte de Constitucionalidad: es el máximo tribunal, siendo sus finalidades principales la defensa del orden constitucional de la República de Guatemala, así



como ser un tribunal permanente de jurisdicción preventiva, que actúa como tribunal colegiado con independencia del resto de los organismos estatales.

Las funciones principales de la Corte de Constitucionalidad son las que a continuación se indican:

- a) Conocimiento en única instancia de las impugnaciones que sean interpuestas contra las normas jurídicas o disposiciones de orden general, objetadas de manera parcial o total de inconstitucionalidad.
- b) Conocimiento en única instancia en calidad de tribunal extraordinario de amparo en las acciones que sean interpuestas por el Congreso de la República de Guatemala, la Corte Suprema de Justicia, el Presidente y Vicepresidente de la República.
- c) Conocimiento en apelación de los amparos interpuestos ante cualquiera de los tribunales de justicia, cuando la apelación sea en contra del Congreso de la República de Guatemala, la Corte Suprema de Justicia, el Presidente y el Vicepresidente de la República.
- d) Compilar la doctrina y los principios constitucionales que se asienten con motivo de las distintas resoluciones de amparo y de la inconstitucionalidad de las normas jurídicas.

- e) **Conocimiento de los asuntos de competencia entre los organismos y entidades autónomas estatales.**

- 2) **Corte Suprema de Justicia de Guatemala: es el más alto tribunal de justicia y el órgano colegiado del Organismo Judicial de Guatemala y se integra por 13 Magistrados de acuerdo al Artículo 214 de la Constitución Política de la República de Guatemala.**

- 3) **Corte de Apelaciones: también se le denomina tribunal de segunda instancia y se integra por los tribunales colegiados en las distintas ramas pertenecientes al Organismo Judicial.**

Consisten en tribunales colegiados compuestos por tres Magistrados, dentro de los cuales uno se constituye como Presidente y el resto como Vocales.

La Corte de Apelaciones se encuentra integrada por los tribunales colegiados que conocen en segunda instancia de los procesos judiciales. La misma, únicamente es superada en jerarquía por la Corte Suprema de Justicia.

- 4) **Juzgados de primera instancia: el Artículo 289 del Código de Trabajo establece que cada uno de los juzgados de primera instancia se encuentran a cargo de un juez, que tiene que ser abogado, de preferencia especializado en asuntos laborales. Además, es nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia.**

El autor Bartolomé Fiorini Gálvez señala: “Los jueces de trabajo y previsión social tienen que contar con iguales requisitos que la ley exige para ser jueces de primera instancia y gozan de iguales preeminencias e inmunidades. Los juzgados de trabajo y previsión social se encuentran integrados con un secretario que tiene que ser preferentemente abogado o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.⁸

El Código de Trabajo regula en el Artículo 283 que los conflictos relacionados con el trabajo y previsión social se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

De conformidad con el Artículo 292 del Código de Trabajo los juzgados conocen en primera instancia dentro de sus correspondientes jurisdicciones:

- a) De todas las diferencias o conflictos: sean individuales o colectivos, de carácter jurídico que se presenten entre las personas y los trabajadores derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos que estén íntimamente ligados con él.
- b) De los conflictos colectivos de carácter económico: una vez que los mismos se constituyan en tribunales de arbitraje, existiendo también la facultad de arreglar

⁸ El sistema de justicia laboral. Pág. 66.

de manera definitiva los mismos conflictos, después que los mismos se constituyan en tribunales de conciliación.

- c) De los juicios que sean entablados para la obtención de la disolución judicial: de las distintas organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos puedan llegar a presentarse.
- d) De todos los asuntos de carácter contencioso: que aparezcan con motivo de la aplicación de las normas jurídicas y de las disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga el pronunciamiento correspondiente.

La Corte de Constitucionalidad señala que también los tribunales de trabajo tienen conocimiento de los tribunales de trabajo y de la forma de juzgar por aquellas faltas que sean cometidas en contra de las normas laborales o de previsión social.

- 5) Juzgados de paz: el juez es quien tiene la potestad y autoridad para juzgar y sentenciar. Al hacer referencia al término paz, con el mismo se alude a dar solución a los asuntos de poca importancia, o cuya cuantía no es suficiente para poder ser juzgado ante un juez de primera instancia.

En cada cabecera departamental tiene que existir como mínimo un juzgado de paz. En lo que respecta a los municipios, la Corte Suprema de Justicia cuando lo

considere necesario, puede tomar en consideración la distancia y el número de habitantes y extender la jurisdicción territorial de los juzgados de paz a más de un mismo municipio.

La Corte Suprema de Justicia puede encargarse de fijar las sedes y distritos con independencia de la circunscripción municipal.

La Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala Decreto regula en el Artículo 104: “Los jueces de paz ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del territorio para el que hayan sido nombrados, su competencia por razón de la materia y de la cuantía serán fijadas por la Corte Suprema de Justicia y sus atribuciones en el orden disciplinario, son las mismas respecto a sus subalternos, que las otorgadas en el propio caso a los jueces de primera instancia”. En el tema laboral, de forma específica el Código de Trabajo en su Artículo 91 regula que lo juzgados de paz tienen conocimiento de todos aquellos conflictos laborales cuya cuantía no sea excedente de los Q.3000.00, teniendo todos los jueces de paz de la República de Guatemala competencia para conocer en esos conflictos donde no existiesen jueces privativos de trabajo y previsión social.

2.4. Jurisprudencia laboral

“La legislación, la costumbre y los principios generales de derecho han adquirido contornos precisos, una eficacia concreta y consistencia real mediante la

jurisprudencia laboral. La misma, se encuentra integrada por las decisiones de los más elevados tribunales de justicia en el sentido y alcances necesarios mediante las disposiciones legales existentes”.⁹

La fuerza con la cual cuenta la jurisprudencia como fuente de derecho, no puede negarse en el ordenamiento jurídico del país, debido a que es orientadora de toda la actividad interpretativa, no únicamente en el campo sustantivo, sino también en el procedimental.

La Inspección General de Trabajo, tiene como finalidad hacer cumplir las normas jurídicas y reglamentaciones laborales, con el objetivo de brindar protección a los trabajadores y mejorar de esa manera sus condiciones de trabajo. Para ello, se tiene que contar con un sistema de inspección debidamente institucionalizado y fortalecido estatalmente.

Otra de las finalidades principales del mismo, consiste en velar porque los patronos, trabajadores individuales y debidamente organizados cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones laborales y de previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

La misma, se encarga de desempeñar un papel de importancia, además de que resuelve potenciales conflictos antes de que se tornen litigiosos. La legislación permite

⁹ Ibid. Pág. 70.



que los inspectores puedan promover el avenimiento de las partes con fundamento en la imparcialidad, buen juicio y comprensión de la problemática.

Los acuerdos tienen que encargarse de beneficiar a ambas partes, sin la existencia de menoscabo de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Además, los acuerdos a los cuales llegan las partes, tienen que consignarse en un acta que deberá ser levantada por el inspector que haya sido asignado al caso correspondiente.

2.5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos

La conciliación es constitutiva de una institución de bastante elevada apreciación, siendo su finalidad evitar el largo trámite de un juicio, o bien no permitir consecuencias funestas entre las partes.

Las clases de conciliación que existen son las que a continuación se indican:

- 1) **Extrajudicial:** es el tipo de conciliación que se encuentra fuera de la esfera jurisdiccional, siendo su finalidad la resolución de conflictos laborales con la intervención de las partes y de un tercero, evitando con ello la vía judicial.

“Los conflictos más comunes se presentan por las distintas causas: el incumplimiento de la ley, del contrato y de la relación laboral. Se manifiesta en despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, vacaciones, aguinaldos,

ventajas económicas, indemnizaciones y otras clases de prestaciones que se encuentren sujetas a declaraciones”.¹⁰

- 2) Judicial: es la que comienza dentro de un proceso laboral jurisdiccional, como una etapa procesal más. El conciliador consiste en el juez y es quien tiene que intentar el avenimiento de las partes, a través de una propuesta conciliatoria que las partes pueden llegar a aceptar o rechazar.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el segundo párrafo del Artículo 340: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proporcionándoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

A pesar de que la legislación establece la conciliación dentro del juicio ordinario de trabajo, en la práctica, los jueces llaman a conciliación desde el primer momento que tienen contacto con los sujetos procesales dentro del desarrollo de la audiencia laboral respectiva.

- 3) Convenios laborales: son aquellos que se suscriben en una conciliación judicial. Por ende, lo resuelto en el convenio laboral también consiste en el contenido de una conciliación en sentido sustancial.

¹⁰ Brito. **Ob.Cit.** Pág. 103.

El autor Jorge Eliseo Marc Aguirre indica: “En la mayoría de los casos, el convenio se encuentra ligado a la figura de la conciliación, debido a que está bajo la dependencia de los mecanismos que se emplean en la conciliación para de esa manera llegar a un convenio colectivo”.¹¹

Por ende, en la sociedad guatemalteca existen diversas formas de llegar a un convenio colectivo, siendo una de ellas la etapa conciliatoria de un proceso judicial y otra a través de la Inspección General de Trabajo.

- a) **Convenio judicial:** durante la fase conciliatoria se puede llegar a un convenio colectivo de trabajo, el cual se encontrará contenido en un acta, que para el efecto será redactada por el secretario del órgano jurisdiccional. En el acto, se tienen que consignar todos los puntos que hayan sido acordados, así como el modo, tiempo y lugar en que tiene que cumplirse el convenio colectivo.

En el caso de incumplimiento por parte del empleador, el trabajador puede comenzar un juicio ejecutivo sobre el fundamento del convenio que constará dentro del expediente y que estará firmado por las partes que tengan interés o de sus representantes y por el juez.

- b) **Convenio extrajudicial:** es el convenio celebrado fuera de la competencia del órgano jurisdiccional respectivo, siendo el mismo el suscrito ante la Inspección

¹¹ **Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 90.

General de Trabajo. Pero, también se puede incluir el acta notarial y los documentos privados con o sin firma legalizada.

2.6. Facultades de la Inspección General de Trabajo

- 1) La labor de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales le ha sido asignada a la Inspección General de Trabajo, lo cual en la práctica se cumple mediante la fijación de procedimientos específicos de fiscalización, sea de oficio o a petición de parte, que el Inspector General de Trabajo delega en los diversos inspectores que existen a lo largo del país. De conformidad con el Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala inciso f), los patronos se encuentran bajo la obligación de permitir la debida vigilancia e inspección para que las autoridades de trabajo lo practiquen en la empresa y si se llegara a presentar alguna situación anormal en el trabajo, la empresa se encuentra bajo la obligación de intervenir en dicho asunto de acuerdo a lo regulado en el Artículo 281 inciso e) del mismo código.

El inspector laboral tiene la facultad de llevar a cabo visitas físicas a las instalaciones de un determinado lugar de trabajo, haciéndose acompañar para el efecto siempre de alguna persona responsable.

“De las actuaciones que tienen que llevarse a cabo, el inspector es el encargado de levantar un acta y si el empleador ha incumplido con determinadas normas legales de trabajo, el inspector será el encargado de fijar

un plazo a la empresa, para que efectivamente cumpla con los requerimientos que le hayan sido efectuados”.¹²

El empleador tiene el derecho de manifestar que en el acta que el Inspector de Trabajo faccione, todo lo que considere necesario para contradecir lo que en ella se asiente y si es el caso de no encontrarse de acuerdo con su contenido se tiene el derecho a no firmarla y después de incumplido el plazo otorgado por el Inspector correspondiente, se procede a la función sancionadora.

- 2) Conciliatoria: la función de la Inspección General de Trabajo consiste en llegar a un acuerdo extrajudicial, el cual busca la avenencia de quienes son adversarios, con la intervención de una persona que se encuentre facultada legalmente para dicho efecto, quien se denomina Inspector de Trabajo. La actividad conciliatoria asegura y propicia la paz laboral, debiéndose crear o mejorar las instancias conciliatorias que sean promovedoras y favorezcan ampliamente la adopción de acuerdos.

El Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.

¹² **Ibid.** Pág. 105.



Por su parte, el Artículo 281 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado.....”.

Los siguientes resultados derivan de la facultad conciliatoria de la Inspección General de Trabajo:

- a) Caso abandonado: es el que se presenta en el caso de que un trabajador no se presente a la audiencia que tenga señalada, ni a la citación que se lleve a cabo.
- b) Caso conciliado: es el que se presenta cuando las partes llega a un acuerdo en relación al monto de las prestaciones que sean reclamadas o bien de cualquier controversia que haya sido motivo de la audiencia.
- c) Caso no conciliado: es el resultado que se obtiene cuando las partes que hayan sido citadas no llegan a ningún acuerdo en relación al pago de las prestaciones que sean reclamadas. En este caso, se tiene que dar por agotada la vía conciliatoria administrativa, con la finalidad de que pueda continuar con el trámite de su reclamación en la vía judicial.

- d) **Caso desistido:** se presenta cuando se informa al Inspector de Trabajo que quien comienza la denuncia ya no tiene interés alguno con que se continúe con el trámite, siendo dicho desistimiento el que puede llevarse a cabo antes o durante la audiencia señalada.

- e) **Caso de incomparecencia:** en el caso de que una de las partes no comparece a la audiencia señalada y haya sido notificada legalmente, se incurre con ello en falta laboral de conformidad con el Artículo 272 literal g) del Código de Trabajo y el Artículo 281 literal m) del cuerpo legal.

El autor Carlos Fabricio Calderón Rosales señala: “Los inspectores de trabajo tienen que dar inicio a un incidente de falta laboral ante el juez de trabajo competente, para que se establezca el incumplimiento de la ley laboral, y en su caso, se tenga que sancionar a la parte que incurrió en la falta laboral, debido a la incomparecencia a la audiencia señalada y para la cual haya sido debidamente notificada”.¹³

- 3) **Sancionadora:** este proceso se encuentra establecido para que la Inspección General de Trabajo o cualquier persona, se encargue de formular una queja en contra de los sujetos de la relación laboral, debido al incumplimiento de las leyes laborales y de previsión social. Por lo general, un inspector de trabajo se encarga del establecimiento de las presuntas violaciones a la normativa jurídica laboral, como consecuencia de la visita del inspector al centro laboral.

¹³ **Fundamentos de derecho colectivo laboral.** Pág. 88.

El juez de trabajo y previsión social es quien tiene a su cargo el conocimiento de la denuncia por la presunta falta que haya sido cometida y una vez tramitado el procedimiento respectivo, si es el caso, se tiene que imponer la sanción que le sea correspondiente.

La sanción es de carácter pecuniaria y su monto tiene que establecerse tomando en consideración la naturaleza y gravedad de la falta. Además, el procedimiento incidental tiene que ser instaurado después de que la Corte de Constitucionalidad declare inconstitucional algunas normas referentes a la reforma laboral.

El Código de Trabajo indica que son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones y violaciones por acción u omisión que sean cometidas contra las disposiciones de dicho cuerpo normativo laboral o del resto de leyes de trabajo o de previsión social que sean referentes a falta o infracción alguna.

El Artículo 415 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene a su cargo la acción directa para la promoción y resolución de las acciones contra las faltas y leyes de previsión social, otorgándole la facultad de promover la imposición de sanciones a quienes cometan faltas a leyes laborales, específicamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo ya indicado en el sentido de que el trámite debe ser en la vía incidental”.

Por ende, la Inspección General de Trabajo tiene la potestad administrativa de fiscalización, conciliación e iniciación de los procesos judiciales por la vía incidental ante los tribunales de trabajo y previsión social, a través de un procedimiento de faltas laborales. La Inspección de Trabajo no tiene funciones de coerción, debido a que la función de hacer cumplir la ley coercitivamente consiste en una función de los tribunales de justicia y no de la Inspección General de Trabajo.

2.7. Competencia y justicia laboral

La jurisdicción y competencia consisten en funciones públicas que son otorgadas por el Estado a través del Organismo Judicial, debido a que el mismo limita a los particulares llevar a cabo la justicia por sus propias manos, siendo los órganos especializados aquellos que mediante la delegación soberana y de forma exclusiva toman las decisiones referentes a los conflictos de importancia legal, siendo la potestad manifestada a través de la sentencia que pone fin al proceso sometido a su competencia.

La autora Elsa Marina Palacios Hidalgo indica: “Dentro de los órganos jurisdiccionales que pueden encargarse de ventilar asuntos en materia laboral están los juzgados de paz, siendo ellos quienes tienen competencia en dicha materia, en cuanto al lugar en el que ejercen su jurisdicción y el monto del litigio”.¹⁴

¹⁴ **Protección y seguridad laboral.** Pág. 19.

2.8. Características del proceso judicial laboral

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo, existen diversos procesos laborales, entre los cuales cabe hacer mención de: juicio ordinario de trabajo, juicio ordinario de previsión social, incidente de faltas laborales, juicio colectivo de carácter económico y social, juicio colectivo de carácter jurídico y otros procedimientos incidentales.

- a) **Incidente por falta laboral:** consiste en el proceso que se encuentra establecido a través de la Inspección General de Trabajo o cualquier persona que formule alguna queja en contra de los sujetos de la relación de trabajo por incumplimiento de las normas laborales y de previsión social.

Por lo general, un Inspector de Trabajo, previamente se tiene que encargar del establecimiento de las presuntas violaciones a la normativa jurídica laboral y derivado de ello se hace necesario que el juez de trabajo y previsión social, tenga conocimiento de la falta cometida y una vez tramitado el procedimiento respectivo, se le imponga la sanción correspondiente, la cual se tiene que traducir en una sanción pecuniaria, tomando en consideración la naturaleza y gravedad de la falta.

- b) **Juicio ordinario de trabajo:** mediante este proceso judicial se pueden claramente dilucidar todas las diferencias que existen y que puedan presentarse a causa de

las relaciones laborales entre los empleadores, trabajadores y las organizaciones sindicales.

El autor Eddy Alexander Pañiagua Gómez señala: “Mediante este procedimiento se tienen que plantear una serie de pretensiones laborales, como la indemnización por tiempo de prestar servicio, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo, bonificación anual, ventajas económicas”.¹⁵

Por lo general, la mayoría de trabajadores se ven en la obligación de acudir a este juicio, debido al incumplimiento por parte del empleador en el pago de sus prestaciones laborales, especialmente la indemnización por tiempo de servicio.

El demandante es el encargado de plantear su demanda dentro de los treinta días hábiles siguientes de haber finalizado su relación laboral por el despido directo e injustificado o de haber agotado la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo. La demanda tiene que contener los requisitos que se establecen en el Artículo 332 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Sin embargo, la legislación contempla claramente la posibilidad de presentar la demanda oralmente, la cual se tiene que llevar a cabo ante el tribunal y se levantará un acta en donde tiene que constar el acto procesal referido. Además, el trabajador puede comparecer con el auxilio de un abogado en ejercicio, quien

¹⁵ Justicia en el trabajo. Pág. 12.

lo preside y además por dos vocales designados previamente por cada uno de los sectores de la relación laboral, a través de una lista que tiene que ser remitida por la Corte Suprema de Justicia.

“Una vez que el tribunal se haya declarado competente, se citará a las partes a una audiencia que busque la conciliación de los intereses contrapuestos, para lo cual se tiene que escuchar de forma separada a cada una de ellas antes de la hora señalada y el juez después de haber escuchado a las partes les propondrá una serie de fórmulas conciliatorias, para la resolución del diferendo sometido a su consideración”.¹⁶

El trabajador puede comparecer con el auxilio de un abogado en ejercicio, así como también puede ser asesorado por dirigentes sindicales, federaciones, estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, confederaciones, siempre bajo la dirección y control de las correspondientes facultades, así como por abogados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- c) Juicio ordinario de previsión social: mediante este juicio, también de carácter ordinario, se puede comenzar un proceso judicial contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de que se haga efectivo el pago de cualquiera de los beneficios que se contemplan en la seguridad social y que el mismo se niega

¹⁶ Ibid. Pág. 17.



a pagar por considerar que un afiliado no tiene el derecho a acceder a los beneficios de previsión social, de acuerdo a las leyes y reglamentos.

Estos derechos negados pueden versar en relación al pago de pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia, o bien en su caso, por la no inclusión dentro de dicho régimen. Ello, se encuentra en la negativa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al reconocimiento de gastos efectuados por los trabajadores por emergencias y falta de asistencia médica y hospitalaria.

- d) Conflicto colectivo de carácter económico social: este tipo de procedimiento puede plantearse por un sindicato de trabajadores, por un empleador y por una coalición o grupo de trabajadores no sindicalizados.

El conflicto referido tiene por finalidad buscar una solución a las diferencias existentes entre ambas partes de la relación de trabajo, pero especialmente en cuanto a peticiones de carácter económico y social que no fueron tomadas en cuenta o resueltas de forma directa entre los trabajadores y los empleadores.

Los trabajadores no sindicalizados tienen la facultad de que pueden acudir de manera directa ante un órgano jurisdiccional, a efecto de poder plantear una demanda colectiva que permita la solución del conflicto.

El sindicato de trabajadores, o bien en su caso, un patrono tiene también la posibilidad de poder plantear este conflicto colectivo de carácter económico

social, previo agotar la vía directa, en cuanto al pacto colectivo de condiciones de trabajo sobre el cual no se hubieren puesto de acuerdo.

El autor Luis Casimiro Varela Melendo señala: “Para un claro conocimiento de las diferencias surgidas entre ambas partes en la relación laboral, se tienen que declarar competentes los tribunales de conciliación y arbitraje, los cuales se encuentran integrados por el juez de trabajo y previsión social del tribunal correspondiente, los incidentes que pueden ser conocidos por los tribunales de trabajo, entre ellos, el encaminado a lograr el desahucio de un trabajador que no hubiere desocupado la vivienda después de haber terminado la relación de trabajo”.¹⁷

2.9. Instancias y recursos laborales

- 1) Instancias: de acuerdo con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en ningún proceso judicial incluidos los procesos judiciales laborales, una vez emitida la sentencia en primera instancia, cualquiera de las partes que no se encuentre de acuerdo con lo resuelto por el juez, puede acudir a la segunda instancia haciendo para el efecto valer los argumentos de su inconformidad.

El plazo para la interposición de la apelación deberá ser contado a partir de la notificación de la sentencia, concediéndose la audiencia correspondiente para

¹⁷ Valoración colectiva laboral. Pág. 11.

que se expresen los motivos de su disconformidad. Posteriormente, se tiene que celebrar la vista y por último el plazo para la emisión de la sentencia. Contra la sentencia emitida en segunda instancia, no cabe recurso alguno más que el de aclaración y ampliación.

- 2) Recursos: se encuentra el de revocatoria, nulidad, apelación de nulidad, aclaración y ampliación y apelación.
 - a) Revocatoria: contra las resoluciones que no sean definitivas es procedente el recurso de revocatoria. El mismo, puede ser interpuesto en la misma audiencia donde se dicta la sentencia o bien dentro de las 24 horas siguiente a partir de la notificación y se resuelve en las 48 horas siguientes.
 - b) Nulidad: el recurso de nulidad es procedente contra todas las resoluciones que hayan sido dictadas por el juez y contra las cuales no es viable el recurso de apelación.

Se tiene que interponer dentro del tercer día de notificada la resolución que se estime infringe la ley y se resuelve en un plazo de 24 horas.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo 365 que en caso de que el recurso de nulidad sea resuelto sin lugar, se tiene que imponer una multa entre cinco y quinientos quetzales, y

por ser dicha suma de un valor no elevado, en muchas ocasiones hace que se abuse del uso de este recurso.

- c) **Apelación de nulidad:** el cual tiene que ser interpuesto dentro de las 24 horas de ser notificada la resolución del recurso de nulidad y será resuelto dentro de los tres días siguientes, sin audiencia a las partes, por lo que se tiene que establecer los motivos de la inconformidad.
- d) **Aclaración y ampliación:** el recurso de aclaración es procedente contra la sentencia que contenga términos oscuros, ambiguos o contradictorios. Se tiene que interponer dentro de las 24 horas de notificada la sentencia, dándose 2 días de audiencia a las partes y resolviendo dentro del tercer día.
- e) **Apelación:** se interpondrá cuando alguna de las partes no se encuentre de acuerdo con la resolución o sentencia que haya sido emitida por el juez siguiendo el trámite de la segunda instancia.

2.10. Oralidad y duración del proceso de trabajo

La oralidad ha sido definida de manera tradicional como un principio propio del derecho procesal del trabajo. Actualmente, se discute si este principio tiene que prevalecer en relación a la escritura en el modelo procesal laboral. La misma, en el proceso en estudio, se encuentra regulada en el Artículo 333 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



“El principio de congruencia obliga en determinada manera a que la oralidad se encuentre siempre acompañada de lo escrito, impidiendo con ello que pueda existir una oralidad completa, siendo ese mismo principio el que condiciona el desarrollo de la oralidad en la audiencia”.¹⁸

No es apropiado admitir una acción oral, sin que la misma pueda ser registrada por un medio percedero y confiable, debido a que caso contrario vulneraría el derecho de defensa que es correspondiente a las partes, no siendo posible el desarrollo de todo un debate en relación al fondo de la *litis*, cuando una de las partes no ha tenido acceso a las pruebas y medios de defensa que puedan ser formulados por la contraparte o por el tribunal.

El proceso laboral a nivel normativo, se encuentra estructurado para tener una duración de dos meses contados desde la fecha de presentación de la demanda hasta que se resuelva la contienda.

Pero, en la práctica, la duración de los mismos es bien larga y trae consigo la mayoría de los procedimientos judiciales. Dicha tardanza injustificada en la mayoría de casos, conlleva a la vulneración del principio de celeridad.

La causa de dicho retraso, se atribuye a quienes administran justicia, como también a las partes que intervienen en el proceso respectivo. La ineficacia en la celeridad del desarrollo de los procedimientos judiciales se atribuye esencialmente a:

¹⁸ **Ibid.** Pág. 23.

- a) Exceso de trabajo: lo cual trae consigo la fijación de audiencias bien distantes a la fecha de presentación de la demanda, siendo ello lo que evidencia la necesidad de creación de un mayor número de juzgados relacionados con la materia.

- b) Incumplimiento de plazos por parte de los jueces: lo cual incluye la actitud de las partes que intervienen en el proceso, al emplear los recursos frívolos e improcedentes que únicamente buscan retrasar el proceso.

2.11. Gratuidad del proceso laboral

En materia laboral el acceso a la justicia es gratuito para las partes. El Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que para el litigio ordinario laboral no es necesaria la intervención de abogados, las partes pueden hacerse asesorar, si así lo desean por abogados en ejercicio, dirigentes sindicales y por los estudiantes de la carrera de derecho facultados para el efecto.

El autor Joel Thompson Von Reich señala: “El hecho de que el acceso a los tribunales de justicia sea gratuito, no implica que el proceso así lo sea. Las partes contratan los servicios profesionales de un asesor para que el mismo los dirija en el proceso judicial y por dicho servicio en la mayoría de ocasiones tienen que cancelar los honorarios ya sea de un abogado u otro asesor como dirigentes sindicales”.¹⁹

¹⁹ Estudios de derecho colectivo del trabajo. Pág. 80.



El costo en mención aumenta, tomando en consideración que en un sistema predominantemente escrito, es necesario hacer efectiva la presentación de copias para las partes de los distintos documentos que se tienen que presentar, así como el transporte para asistir a las citaciones y sobre todo el tiempo que conlleva el litigio ante el tribunal. Por ello, un proceso laboral resulta ser elevadamente costoso para las partes.



CAPÍTULO III

3. Conflictos colectivos de carácter económico y social

El autor Fredy Esteban Orellana Viemann señala: “El término conflicto, se emplea en el campo del derecho para la designación de las distintas posiciones antagónicas de las partes. Deriva del latín *conflictus* y se origina en el vocablo *confligere*, que significa combatir o luchar. Además, también tiene similitud con colisión, cuyo origen deriva de *collidere*, que quiere decir rozar”.²⁰

El conflicto es referente al momento más incierto del combate y a cualquier eventualidad. El término colisión, se equipara a un contraste material entre los individuos y a la oposición de opiniones, intereses o aspiraciones que son representativas del panorama de la escena económica.

Los términos controversia y conflicto cuentan con similitud, debido a que en el caso referente a la primera, la misma se explica como una discusión extensa entre dos o más personas, a pesar de que el lenguaje jurídico sea sinónimo de discusión, tanto en cuanto a los hechos objeto del debate, como también del derecho aplicable a aquellos.

La palabra controversia se emplea en el momento en el cual dentro del lugar de labores alguno busca la tutela referida a su interés, en relación a la prestación del trabajo o de su reglamento, en contraste con el interés de otro.

²⁰ Tendencias del sistema de justicia y los conflictos laborales. Pág. 29.



Las controversias jurídicas son referentes a la aplicación de los contratos colectivos y de otras normas existentes y las controversias económicas, son aquellas que tienen relación con la petición de nuevas condiciones laborales.

En la controversia, las partes contrapuestas recurren a diversos razonamientos en apoyo a las reivindicaciones y buscan refutar las argumentaciones del adversario, mientras que los conflictos se concretan mediante las medidas de acción directa.

Por ende, la controversia consiste en el conflicto que se genera motivado por la disputa que tienen las partes como irremediable y en el deseo de hacerse justicia por sí mismas en contra de las así percibidas.

La adopción de la voz conflicto, es proveniente de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clase, siendo la expresión controversia admisible y la que señala una fase distinta del conflicto.

Como presupuesto del conflicto, obligatoriamente tiene que existir la unión de trabajadores, no únicamente porque el planteamiento de este supone que tiene que llevarlo a cabo como una organización colectiva, sino debido a que también es la manera de enfrentar en igualdad de condiciones al patrono.

La igualdad de fuerzas debido a la superioridad económica del patrono, únicamente puede darse a través de la unión de los empleados, lo cual reduce las diferencias que existen entre unos y otros, siendo por ello que se tiene que plantear como presupuesto

al planteamiento del conflicto colectivo de condiciones de trabajo y la constitución del grupo coaligado o coalición de trabajadores, aunque ello no sea excluyente de la existencia del conflicto colectivo de carácter económico y social que se promueva mediante al conflicto económico de carácter económico y social, promovido por el sindicato como forma de organización mayormente perfecta y en cuyo caso la forma de que se organizase es distinta, debido a que de esa manera se ha originado la controversia por otro motivo que aunque su trámite sigue allí es igual.

Por coalición, se entiende la unión, alianza, liga o pacto para acciones específicas o finalidades concretas y constituye un concierto o acuerdo entre los trabajadores o entre los patronos para el planteamiento de un conflicto colectivo de trabajo. Consiste en un determinado número de obreros o de patronos para la defensa de sus derechos o de sus intereses en común.

Aunque ambas son representativas de aglutinación de fuerzas, la coalición tiene carácter pasajero, accidental y de un auténtico preludio de una acción violenta, en tanto que el sindicato es de carácter permanente, con un fin determinado de antemano y que no se logra por medios colectivos, sino por la unión y perseverancia de los asociados.

Casi siempre la coalición busca una modificación de las condiciones laborales, formada para el estudio y defensa de los intereses profesionales, siendo circunstancial y consiste en la coincidencia y lo limitado de la finalidad que se advierte en la coalición se contrapone al sindicato, pero no agota las divergencias esenciales. Lo transitorio de las primeras lleva a plasmar sus finalidades en escuetos puntos, lo cual a veces no se

concreta por escrito. La coalición continúa constituyéndose en el antecedente mayormente antiguo que de forma conjunta con el derecho de huelga, se constituye en el mecanismo de acción para poder en determinado momento equiparar fuerzas con la posición de superioridad del empleador e incidir en la decisión del conflicto.

3.1. Conceptualización

“Conflicto de trabajo o laboral es toda oposición ocasional de intereses, actitudes o pretensiones entre un patrono o diversos empresarios, de una parte, y uno o más empleados a su servicio, por otra parte, siempre que se origine en el trabajo y busque la solución más o menos colectiva sobre el otro sector”.²¹

Los conflictos colectivos abarcan desde diversas discrepancias de ejecución laboral, pasando por distintas interpretaciones dispares en relación a contratos individuales, convenciones colectivas y normas jurídicas, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, así como configuran las posiciones de antagonismo entre el patrono y el trabajador, por ello en el conflicto se presenta una situación de oposición en relación a un problema concreto que puede ser generador de fuerza suficiente, para la provocación de cambios que alteren la normalidad de sus relaciones habituales.

En el conflicto colectivo existe como presupuesto esencial el interés de una de las partes, en dicho caso los trabajadores tienen que generar cambios en sus relaciones habituales con el empleador.

²¹ **Ibid.** Pág. 51.

Dicho interés consiste en la generación de cambios que puede originarse en condiciones de trabajo que en virtud de haber sido superadas por iguales necesidades, buscan la actividad laboral de que se trate.

Para que concurran los elementos que determinan la existencia del conflicto, es que ante la controversia expuesta y surgida por el interés de los trabajadores al cambio de condiciones de contratación del trabajo, tiene que presentarse la posición negativa del empleador a acceder a una posible discusión de las pretensiones de los empleados.

La conceptualización de conflicto se determina mediante la presentación de controversias o disputas, que se originan entre las partes de la relación de trabajo de naturaleza colectiva, con motivo de la negativa del empleador a discutir y negociar en cuanto a un cúmulo de intereses o pretensiones presentadas por los trabajadores.

3.2. Reseña histórica

Con la finalidad de presentar la evolución histórica de los conflictos, se tiene que hacer referencia a las etapas tomadas en consideración de mayor importancia para destacar la evolución que se estima se ha tenido.

- a) En los tiempos antiguos: la historia de los conflictos de trabajo se origina desde la misma convivencia del ser humano en la sociedad, debido a que es de allí desde donde también se tiene que originar la contrapuesta de los intereses y la posición

ambivalente de cada una de las partes en cuanto a la defensa de su mismo interés.

A lo largo de la historia de la humanidad, no se puede dejar de indicar que las épocas de los conflictos, se han encontrado marcadas por denominaciones como la de los esclavos, siervos, colonos, plebeyos y la identificación de la otra parte de la relación denominada en tiempos antiguos como señor feudal o noble.

Los conflictos por pretensiones o intereses en relaciones que se pueden tomar en consideración de trabajo subordinado se remontan a tiempos inmemorables de la historia.

“En algunos de los conflictos que se describen por la historia, los intereses en disputa no siempre se encuentran relacionados a hechos de prestación de los servicios, sino que algunos obedecían a las diferencias entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero al final igualmente eran conflictos que se generaron en la lucha de intereses y que tenían como común denominador posiciones contrarias”.²²

- b) Edad Media: en la misma surgen y se registran los más álgidos choques contra la autoridad pública, probablemente por ser la misma anterior a la declaración de la libertad del ser humano y también anterior a la declaración de las garantías esenciales de las personas, sin dejar de hacer mención que dicha etapa existe

²² **Ibid.** Pág. 55.

como un antecedente anterior al reconocimiento de las relaciones laborales subordinadas como derecho fundamental del ser humano.

En la Edad Media, es sin lugar a dudas el estadio de la historia en donde se tiene que advertir que comienza a nacer el sentimiento de organización o de alianza por parte de los trabajadores para luchar contra las incipientes y excesivas condiciones de abuso, que hubieren sido impuestas por los empleadores a aquellos, condiciones que en alguna medida se tomaron en consideración como una sobreexplotación.

En la etapa en mención, el dominio que sobre las corporaciones ejercían los primeros maestros artesanales, era de tal manera que funcionaba como un aparato mediatizador de cualquier inconformidad que pudiera existir, ello sin lugar a dudas, derivado de los compañeros o aprendices quienes percibían un sentimiento de completa independencia de los maestros.

- c) Época de la prohibición de las coaliciones: se remonta a la época cuando se dicta por parte de la Asamblea Constituyente la ley que condenó las coaliciones patronales y obreras de los ciudadanos de un mismo Estado o profesión, a tal extremo que no se permitía una representación de intereses que sirviera de intermediaria entre los ciudadanos y el Estado.

La autora Sandra Leticia Santander Girón indica: “En la época en que se dio antes y después la Revolución Francesa, se formalizó tanto el principio de

libertad contractual y se rendía culto al liberalismo económico que lo que buscaba era reflejar en toda su amplitud los efectos de la más auténtica ley de la oferta y de la demanda, estipulándose que el sueldo y todas las demás condiciones de contratación se pactarán de manera individual entre cada obrero y cada patrono, lo cual fue generador de un tiempo en el cual desaparecieron los conflictos de trabajo”.²³

La supuesta falta de conflictos de trabajo en dicha época, era en realidad únicamente una imagen, debido a que lo que sucedía en el interior de los centros de labores, era que la prohibición de organización era tal que se habían establecido penas de privación de libertad, para quienes buscaran organizarse y naturalmente ello constituye el mejor disuasivo, no únicamente para coaligarse, sino además para no pedir al empleador mejoras en las condiciones de contratación.

- d) Época de la proscripción de la huelga: es adversa a la época de la proscripción de la coalición, siendo la misma aquella que fue marcada por la intensidad de los conflictos de trabajo que se presentaron posteriormente.

Ante ello, los empleadores encontraron como solución la proscripción del derecho de huelga, reprimiéndolo de todas las formas con penas de privación de libertad.

²³ El nuevo ordenamiento colectivo del trabajo. Pág. 35.

3.3. Objeto

Los conflictos colectivos de trabajo buscan el predominio de la opinión, de la convivencia, del derecho o de la exigencia auténtica, con cesión de la otra parte.

Ello, con la finalidad de obtener una generalidad de dichas divergencias originadas entre los trabajadores con motivos de prestaciones laborales y cuya finalidad es referente a una ventaja de orden material o en la restauración de la situación que sea mayormente beneficiosa.

“El objeto de los conflictos de trabajo consiste en discutir y resolver ante las instancias jurisdiccionales respectivas las pretensiones o los intereses que han generado las controversias con el ulterior fin de alcanzar la paz en la empresa, a través de obligar al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios o del bien”.²⁴

El conflicto busca finalizar con alcanzar la paz en la empresa de una manera o de otra, ya sea, que los trabajadores como instauradores del conflicto logren alcanzar la finalidad de obligar al empleador al otorgamiento de las concesiones que hayan sido demandadas, o ya sea, debido a que el empleador pueda acreditar dentro del trámite del proceso, que sus posibilidades económicas y financieras no permitan acceder a las reivindicaciones económicas y posiblemente de carácter social buscadas por los empleados. Los conflictos de trabajo por lo general se originan primordialmente en una

²⁴ **Ibid.** Pág. 39.

diferencia que se produce entre las partes y en cuanto a la relación individual o colectiva del trabajo, por ello es fundamental para que el conflicto pueda existir que se presenta una causa y que ella se transforme posteriormente en una situación de divergencia en otra de hecho, debido a que la sencilla intencionalidad de las partes no es suficiente para que el conflicto cuenta con un debido inicio y perfeccionamiento.

O sea, se necesita para que se materialice el conflicto, que las partes formulen una frente a otra su pretensión en cuanto a la controversia que origina el problema relacionado y que esa misma pretensión no sea aceptada por la parte adversa.

No siempre los conflictos desencadenan sus efectos de manera inmediata, debido a que puede ser que exista una posición entre ambas partes que sea generadora de una discusión inicial y progresiva en la búsqueda de arribar a acuerdos.

3.4. Clasificación

La legislación laboral del país admite de manera implícita la clasificación que divide a los conflictos colectivos en conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho y los conflictos de carácter económico y social de los artículos 292 al 377 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En el caso de los primeros, se tiene que entender que son aquellos que buscan obligar al cumplimiento de aquellas obligaciones previamente determinadas en instrumentos de normación colectiva como los pactos colectivos, contratos colectivos y sentencias

arbitrales, que se han visto incumplidas por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo, siendo el ejemplo más típico el del conflicto colectivo de carácter jurídico que se promueve con la finalidad de obligar al empleador a que cumpla con las disposiciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones laborales, que obliga al aumento del salario de los trabajadores desde que se afecta por el incumplimiento del trámite del conflicto colectivo de carácter económico, para que se declare la huelga legal sin agotarse la fase de conciliación.

3.5. Sujetos procesales en el conflicto colectivo laboral

Para la instauración del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico y social, la legislación de trabajo exige la acreditación de la personería, la cual en el caso de los grupos coaligados se remite al acta de su constitución y en el caso de los sindicatos a la certificaciones de su personalidad y personería jurídica extendidas por el Departamento de Registro Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también con la certificación del acta de la asamblea general de carácter extraordinario de la organización en la cual se acordó la aprobación del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo, el planteamiento del conflicto, en el caso de fracasar la vía directa para la negociación del pacto, la designación de los tres integrantes del comité ejecutivo que deben comparecer en representación de la organización sindical y en el otorgamiento de una serie de diversas facultades para la negociación en forma amplia y de representación de la organización del proyecto de pacto que haya sido presentado al patrono y la decisión de fondo planteada dentro del conflicto.

Son partes dentro del proceso colectivo laboral las siguientes:

- a) Cuando se hace referencia a un conflicto de trabajo que haya sido promovido por un grupo de empleados no sindicalizados, son partes procesales la coalición de trabajadores mediante su delegación y el patrono a través de la delegación análoga a los trabajadores que se debe de nombrar de conformidad con la legislación.

- b) Cuando se trata de un conflicto promovido por trabajadores o patronos sindicalizados, siendo partes procesales el sindicato de trabajadores o el de patronos de acuerdo al caso, mediante su correspondiente representación o el sindicato de trabajadores y el patrono individualmente.

En dicho caso, los sindicatos tienen que comparecer por medio de representación sindical que haya designado la asamblea general que se encuentra integrada por tres miembros de su comité ejecutivo, mientras que el empleador tiene que comparecer a través del apersonamiento a juicio de una delegación análoga.

El Artículo 382 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que



deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el Artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo”.



CAPÍTULO IV

4. Fortalecimiento del sistema de justicia laboral y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social

4.1. Deficiencias de la administración de justicia laboral

Entre las cuales es de importancia hacer mención de las siguientes:

- 1) Falta de especialidad total de la justicia laboral en primera instancia y en segunda instancia: hasta el día de hoy los programas de capacitación en el Organismo Judicial no han fortalecido la especialización. La capacitación del juez de paz, el juez de primera instancia, Magistrado de la Corte de Apelaciones o de la Corte Suprema de Justicia, son bien limitados, esencialmente en lo que respecta al conocimiento de las leyes laborales.

El autor Carlos Manuel Sentis indica: “La forma de ingreso no abarca una capacitación en el ámbito laboral y se considera que la capacitación fortalece la especialización y ello a la vez, la independencia del juez. Por ende, se debe tomar en consideración una reorientación de la unidad técnica de capacitación, cambiando para ello los métodos docentes clásicos y pedagógicos, derivados de la actividad realizada, debido a que se trabaja con adultos profesionales”.²⁵

²⁵ El nuevo ordenamiento colectivo del trabajo. Pág. 91.

- 2) **Insuficiencia de tribunales:** la cantidad de juzgados de trabajo, juzgados de paz para conocer asuntos laborales de menor cuantía y otros jueces mixtos a nivel nacional son alarmantes.

En la actualidad, existen únicamente un juzgado de trabajo por departamento que cubre las necesidades inmediatas de la población dentro de la circunscripción territorial.

Debido a la evidente falta de tribunales de primera instancia, pero sobre todo de tribunales de segunda instancia, se hace necesario que el Organismo Judicial reestructure y cree un mayor número de órganos de impartición de justicia en la materia, con la finalidad de dar cumplimiento a la celeridad del proceso laboral y con ello evitar la carga excesiva de trabajo existente.

- 3) **Mora judicial:** dentro de las principales dificultades de los procedimientos judiciales están:
- a) En los oficiales de juzgados se concentran muchas atribuciones que humanamente no le permiten el cumplimiento y agilización de los procedimientos respectivos.
 - b) No se cumple con el principio de inmediación procesal: al juez le es imposible el cumplimiento de este principio, toda vez que en un mismo día a la misma hora se busca celebrar más de dos audiencias. Pero, recientemente la mayoría de

tribunales de justicia ha establecido un sistema de fijación de audiencias escalonadas para dar cabida a este principio.

- c) No se cumple con el principio de economía procesal: debido a la inexistencia de rapidez en la tramitación del juicio.

- 4) Carencia de plena oralidad en los procesos laborales: en la actualidad el principio de oralidad no es aplicado como debe ser, a pesar de que en el Código de Trabajo se establece que el proceso es oral. Todo ello, conlleva a la marginación de la oralidad en los procesos laborales y por ende a una gran lentitud en el momento de la resolución de conflictos de esa categoría, motivo por el cual su aplicación no se presenta en la medida que debiera darse, provocando con ello una acumulación de procesos en los tribunales de justicia, lo cual hace que los procesos sean bien lentos y conlleva a una impartición bien tardía de la justicia.

- 5) Carácter rutinario en la conciliación judicial: la misma consiste en una etapa dentro del proceso laboral que en la actualidad es bien poco efectiva. Los jueces, en la mayoría de los casos, se limitan a hacer mención de las ventajas de la conciliación, prosiguiendo con las otras etapas del proceso.

Además, a las partes no se les proporcionan técnicas o fórmulas alternas de solucionar el conflicto, para que no soporte el desarrollo en su totalidad y que a la vez se logre un acuerdo conciliatorio justo para las partes y sin la renuncia de sus derechos. El carácter rutinario de esta etapa, hace que las partes en muchas



ocasiones ni siquiera la consideren como una alternativa viable para dar por finalizado el proceso.

- 6) **Jurisprudencia contradictoria y cambiante:** el sistema judicial guatemalteco tiene como fuente principal la ley. Pero, las normas jurídicas no logran la previsión de todos los hechos jurídicos que se presentan en la realidad y por ello los tribunales complementan, integran e interpretan la legislación.

El juez tiene las facultades que se necesitan para la interpretación e integración del derecho en el momento de la emisión de los fallos, a su vez que tienen que auxiliarse de la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia y por la Corte de Constitucionalidad, de acuerdo al caso. Pero, en la práctica la utilización de la jurisprudencia como instrumento integrador e interpretativo, es bien poco aplicada por los tribunales de justicia debido a su poca divulgación, lo cual hace que los jueces no conozcan y por ende no sea aplicable.

“La jurisprudencia puede llegar a ser una fuente formal cuando existen cinco fallos uniformes del tribunal de casación. Dichos fallos, tienen que contar con un mismo criterio para casos similares y no tienen que ser interrumpidos por algún fallo contrario. En caso de que se logre sentar la jurisprudencia como fuente formal, los tribunales inferiores se encuentran bajo la obligación de acatarla”.²⁶

²⁶ Von. **Ob.Cit.** Pág. 110.



En materia laboral, lo anotado no es aplicable de acuerdo al Artículo 373 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que indica que contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación, por lo cual la casación no es viable en materia laboral.

- 7) Limitada utilización de las nuevas tecnologías: una mayor eficiencia de la justicia necesita del mejoramiento de sus capacidades para que la misma sea oportuna, moderna y con mejores posibilidades de proporcionar un servicio de calidad. Para el efecto, es necesario tener una organización judicial eficaz, así como una infraestructura adecuada y un servicio de nuevas tecnologías a todos los operadores judiciales.

Lo anterior, conlleva al perfeccionamiento de la situación de actualidad en todos los aspectos como: simplificación de los procesos, ingreso eficiente del sistema de asignación del número de procesos, juzgados y oficiales a cargo, equipos de cómputo rápidos y con licencias de operación originales con soporte técnico ante cualquier eventualidad, servicios de información a las partes del proceso en línea por medio de la creación de un sistema de base de datos al cual se pueda ingresar con los datos del proceso y en la fase procesal.

- 8) Limitación en la infraestructura física y en los recursos materiales: las instalaciones judiciales se encuentran ubicadas en un edificio antiguo y con difícil acceso. En las mismas, se moviliza el personal judicial y los usuarios en cuatro

ascensores solamente, los cuales pocas veces funcionan al mismo tiempo. El acceso a las escaleras es igualmente dificultoso e incómodo, en su mayor parte están ocupados por usuarios a la espera de una audiencia o de alguna notificación.

Las instalaciones de cada uno de los juzgados tienen mobiliario en mal estado, expedientes sin archivar, paredes deterioradas, espacios para desplazamiento excesivamente limitados.

El espacio que en la actualidad ocupan los tribunales no responde a las exigencias de actualidad de la administración de justicia y ello debido al poco interés que se le ha otorgado al plan de modernización del sector justicia, el cual abarca temas como el mantenimiento preventivo y correctivo de los edificios judiciales, facilidad de acceso a las personas con capacidades especiales, personal encargado del orden y limpieza de los juzgados y áreas comunes.

Otro problema que se presenta es que los edificios donde operan los juzgados o tribunales laborales son instalaciones alquiladas, no diseñadas originalmente para albergar juzgados y tribunales de justicia.

4.2. Medios de solución de conflictos colectivos de trabajo

- a) Arreglo directo: es la instancia de carácter extrajudicial, en la cual tanto los patronos como los trabajadores tienen que intentar resolver las controversias,

mediante convenios debidamente suscritos y que hayan surgido con ocasión del trabajo dentro del centro de trabajo para una solución inmediata, cuya trascendencia no es susceptible de la generación de una suspensión de actividades de trabajo.

La institución mencionada está regulada en los artículos 374 al 376 del Código de Trabajo y es referente a aquellos casos en los cuales los trabajadores constituyen consejos y comités *ad hoc* con carácter de permanencia, mientras dura la controversia para la resolución de aquellas carencias que incomodan o que hacen difícil la prestación de servicios.

Además, supone que los trabajadores se tienen que organizar con un carácter transitorio que origina su inconformidad, a efecto de que el mismo los atienda de forma inmediata y se pueda disponer y resolver con ellos a la brevedad posible.

La legislación prevé que en estos casos la discusión y resolución de la controversia puedan darse con la presentación de compondores o de la Inspección General de Trabajo, a través de la suscripción del acta correspondiente en la que se asienten los fundamentos sobre los cuales se resolvió en definitiva la controversia planteada.

Por último, los consejos o comités integrados para efectos de la práctica del arreglo directo, se tienen que conformar por no más de tres integrantes y los acuerdos que sean suscritos con dicho motivo, tienen que ser fiscalizados por la

Inspección General de Trabajo, a quien también se le tiene que informar de la constitución de aquellos organismos por escrito dentro de los cinco días siguientes a su constitución.

- b) Vía directa: consiste en la instancia extrajudicial que como presupuesto procesal y mediante un plazo de treinta días, tienen que agotar los empleados y patronos sindicalizados, antes de la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico y social ante los tribunales de trabajo y previsión social.

El carácter de presupuesto de esta institución es tal, que con completa claridad así se norma en los artículos 51 y 377 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es obligación de los tribunales de trabajo y previsión social comprobar fehacientemente que se tiene que acreditar el agotamiento de dicho presupuesto procesal, desde el momento que se tiene que instaurar el trámite del conflicto colectivo, con la finalidad de establecer si efectivamente se cumplió o no y en el caso de que no se compruebe se tiene que ordenar que se acredite su agotamiento previo a continuar con el trámite del proceso colectivo laboral.

“La finalidad de la vía directa consiste en traer a cuenta los casos en los que lo que se busca es que los trabajadores y patronos sindicalizados puedan arribar a acuerdos que sean definitivos y que permitan la suscripción del pacto colectivo

de condiciones de trabajo, sin la necesidad de que conozcan los tribunales de trabajo y previsión social".²⁷

4.3. Seguridad social

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado una partida y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

²⁷ Brito. **Ob.Cit.** Pág. 120.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que debe otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".

4.4. El fortalecimiento del sistema de justicia laboral y los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social en Guatemala

La administración de justicia consiste en un servicio de importancia que el Estado guatemalteco democrático tiene la obligación de prestar a la ciudadanía. Es tan importante como la educación, la salud, la inclusión social y tiene que proporcionársele en condiciones de modernidad y eficiencia.

En la sociedad guatemalteca, la administración de justicia laboral necesita de una importante modernización y fortalecimiento como parte de la labor de construcción de un sistema democrático de relaciones laborales fundamentado en la conceptualización de trabajo, así como en el afianzamiento de la democracia y de la gobernabilidad de los países.

En cuanto a la relación entre administración de justicia laboral y democracia se puede anotar que la práctica cotidiana se ha demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse únicamente a partir de reformas constitucionales y del cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco sencillamente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas.

Un Estado democrático tiene a la vez que contar con un sistema de justicia que respalde y sancione de manera eficiente cualquier vulneración a los derechos y a las libertades esenciales, pero sobre todo, tiene que encargarse de asegurar a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito.

El acceso efectivo a la justicia es constitutivo del derecho humano de mayor importancia en un sistema legal igualitario que lo que busca es garantizar y no únicamente proclamar derechos.

El derecho de acceso a la justicia consiste en aquél que tienen toda persona sin distinción alguna de género, raza, edad, identidad sexual, ideológica o política de la obtención de una respuesta que sea satisfactoria a sus necesidades jurídicas, mediante toda clase de mecanismos eficientes que permitan solucionar un conflicto.

De esa manera, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento mediante el cual los derechos laborales enunciados en los códigos y normas de trabajo se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia a la verdad.

Consiste en el método por el cual se cumple la función que tienen encomendada los jueces de administrar justicia, que es un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a sus ciudadanos que trabajan. El proceso es el método mediante el cual se obtiene un pronunciamiento oficial de mandatos jurídicos bien concretos. Con el método legislativo, se obtiene una *lex generalis*; y con el método jurisdiccional o procesal, es obtenida una *lex specialis*.



El mismo, consiste en el conjunto de actos debidamente coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para la obtención, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la declaración, defensa o la realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, debido a su incertidumbre o desconocimiento para la tutela del orden jurídico y de la libertad individual y dignidad de las personas.

El proceso laboral por lo general se encuentra bien alejado de ser eficiente al incurrir en dilaciones indebidas que ocasionan su extensa duración, aunque a pesar de ello existen muchos progresos que se han llevado a cabo debido a los procesos de modernización que en la actualidad existen. No obstante lo anotado, el proceso sigue siendo bien lento, costoso y no soluciona de manera oportuna las controversias jurídicas que se presenten en el ámbito de las relaciones de trabajo.

El mismo, es escrito y desconcentrado, motivo por el cual la mayoría de las veces los trabajadores se abstienen del ejercicio de su derecho de acudir a los tribunales de justicia por la ineficiencia de sus procedimientos, lo cual les obliga a transigir sus derechos.

Existe descontento y necesidad de poder contar con un proceso moderno y rápido que otorgue completa satisfacción a la ciudadanía que demanda justicia. La oralidad, concentración e inmediación permiten rapidez, celeridad y una mejor justicia debido a que el juez es quien tiene que indagar de manera personal la realidad.



La mejora de la justicia laboral es un tema generador de un amplio consenso en la sociedad guatemalteca, no interesando únicamente a los trabajadores, gobiernos y poderes judiciales, siendo fundamental el estudio de los conflictos de trabajo de carácter económico y social, así como de sus posibles medios de solución.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

No se ha fortalecido el sistema de justicia en materia laboral en el país, ni han sido creados nuevos tribunales de trabajo con operadores de justicia debidamente capacitados, no únicamente en temas jurídicos, sino también en temas éticos que permitan efectuar su labor con imparcialidad y celeridad, siendo el Organismo Judicial el encargado de incentivar a los operadores de justicia a que tengan participación en cursos de actualización laboral jurídica obligatoria.

La justicia laboral es esencial para que se cumplan las leyes en materia de trabajo y se logre la determinación de los derechos de los empleados, en relación a los abusos que puedan ser cometidos por parte de los patronos en los puestos de trabajo en la sociedad guatemalteca.

Se recomienda una reforma a las leyes laborales, debido a que desde la emisión del primer Código de Trabajo en el país, la legislación laboral ha sufrido transformaciones, en relación a los constantes cambios que se han suscitado en el ámbito político, social y económico a nivel mundial y el derecho del trabajo especialmente es esencialmente dinámico, debido a que se encarga de la regulación de las relaciones de la conducta humana, por lo que no puede permanecer estático y en dicho sentido, se hace necesario emprender por parte de los Inspectores de Trabajo un estudio de las posibles modificaciones en la legislación laboral guatemalteca, a efecto de que se reforme a través de los diputados del Congreso de la República de Guatemala la normativa vigente y así erradicar los conflictos de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

ALSINA OROZCO, Julián Egberto. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Madrid, España: Ed. Colinson, 1991.

ANDERSON RODRÍGUEZ, Miriam Estela. **Fortalecimiento del sistema de justicia laboral**. Madrid, España: Ed. Celajes, 2001.

BALLESTEROS, Jesús. **Derecho del trabajo y proceso del trabajo**. Madrid, España: Ed. Nueva Sociedad, 2001.

BRITO PERET, José Francisco. **Conflictos colectivos laborales**. Barcelona, España: Ed. Helder, 1997.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

CALDERA, Rafael. **Derecho colectivo del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Social, 1999.

CALDERÓN ROSALES, Carlos Fabricio. **Fundamentos de derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Plata, 1995.

ECHANDÍA, Devis. **Teoría general del proceso**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1990.

FIORINI GÁLVEZ, Bartolomé. **El sistema de justicia laboral**. Lima, Perú: Ed. Risen, 2002.

MARC AGUIRRE, Jorge Eliseo. **Derecho colectivo del trabajo**. México, D.F.: Ed. Tiempos Unidos, 1994.

MOLLINEDO ENRÍQUEZ, Ethel Gabriela. **Protección y fortalecimiento a la justicia laboral**. México, D.F.: Ed. Axiomas, 1991.



ORELLANA VIELMANN, Fredy Esteban. **Tendencias del sistema de justicia y los conflictos laborales**. Valencia, España: Ed. Tiran lo Blanch, 2002.

PALACIOS HIDALGO, Elsa Marina. **Protección y seguridad laboral**. México, D.F.: Ed. Cordillera, 1990.

PAÑIAGUA GÓMEZ, Eddy Alexander. **Justicia en el trabajo**. Madrid, España: Ed. Reus, 2003.

SANTANDER GIRÓN, Sandra Leticia. **El nuevo ordenamiento colectivo del trabajo**. Madrid, España: Ed. Sociedades, 2009.

SENTIS MELENDO, Carlos Manuel. **Derecho colectivo del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Trillas, 1992.

VARELA ACEITUNO, Luis Casimiro. **Valoración colectiva laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídica, 1990.

VON REICH, Joel Thompson. **Estudios de derecho colectivo del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Porrúa, S.A., 1992.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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