

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



ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA

MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2017

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

ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2017

**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
SECRETARIA: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Ronald David Ortiz Orantes
SECRETARIO: Lic. Obdulio Rosales Dávila
VOCAL: Lic. Rigoberto Rodas

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTA: Licda. Ingrid Coralia Miranda
SECRETARIA: Licda. Vilma Corina Bustamante Tuche
VOCAL: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez

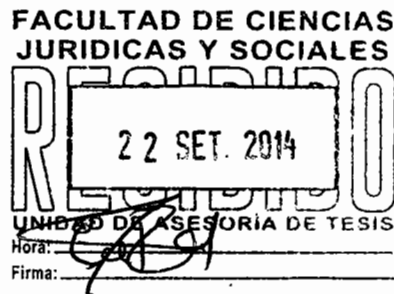
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General y Público).

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria
11 Av. 6-62 zona 7, Col. 5ta. Samayoa
Tel. 42198760



Guatemala, 22 de septiembre de 2014.

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



Estimado Doctor:

En atención a la providencia emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 5 de septiembre del año 2014, se me nombra como asesora de tesis de la Bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, quien se identifica con el carné estudiantil **200412042**, para en su momento emitir el dictamen correspondiente, por lo que habiendo asesorado el trabajo encomendado y de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

- a. El trabajo de tesis se intitula **“ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA”**.
- b. Inmediatamente después de haber recibido el nombramiento y de establecer comunicación con la Bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, procedí a efectuar la revisión del plan de investigación y de tesis, los cuales se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la sustentante del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.
- c. Durante la realización del trabajo de tesis realice la revisión de la investigación y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, la Bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, con empeño y atención cuidadosa desarrolló cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis de manera acuciosa, el trabajo tiene un amplio contenido científico, utilizando la sustentante un lenguaje técnico acorde al tema desarrollado; la estudiante hizo uso con amplitud del método científico, abarcando las etapas del mismo, ya que al plantear el problema lo enfoca a la realidad jurídica; en este caso principalmente sobre la deficiencia del sistema de justicia en materia laboral y el restringido acceso que genera esto, a la población

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
ABOGADA Y NOTARIA

[Handwritten signature]

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria
11 Av. 6-62 zona 7, Col. 5ta. Samayoa
Tel. 42198760




guatemalteca, y es lo que se propone en el presente trabajo de tesis; y, para ello, profundiza la sustentante de una manera exhaustiva su investigación, así mismo comprueba la hipótesis planteada, utilizando en su investigación los métodos inductivo y deductivo, el método analítico sistematizando de una buena manera lo analizado. También ilustra en excelente forma todo lo referente al derecho laboral, su representación administrativa, conflictos laborales y los factores determinantes que dejan en evidencia, el decadente sistema de justicia y específicamente en el ramo laboral. La sustentante utilizó la técnica de investigación bibliográfica, comprobando que se hizo acopio de bibliografía actualizada.

- d. El presente trabajo de tesis es un esfuerzo meritorio, y será una excelente fuente de consulta para el futuro, sobre todo para los profesionales del derecho, ya que éste es un tema de actualidad; lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo, las cuales son congruentes con la investigación, por lo que se ha cumplido con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico. En virtud de lo anterior me es grato;

DICTAMINAR

Que el contenido del trabajo de tesis de la Bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplirse de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo respetuosamente.


Licenciada Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria
Colegiada Activa 7692

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de septiembre de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS DE JESÚS ABREGO HENÁNDEZ , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA, intitulado: "ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA".

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


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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.

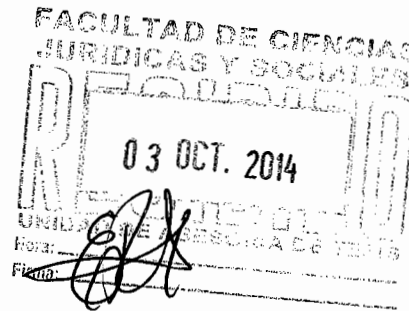


Licenciado
Carlos de Jesús Abrego Hernández
Abogado y Notario
7 Av. 8-56, zona 1, 3°. Nivel, Oficina 316, Edificio El Centro
Guatemala, Guatemala
Tel. 56941250



Guatemala, 3 de octubre de 2014.

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



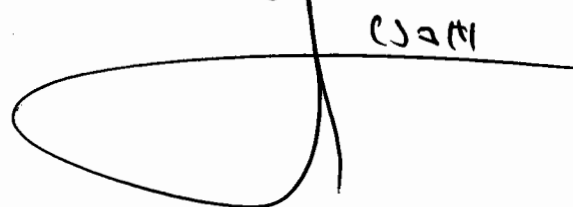
Doctor Bonerge Mejía:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis con fecha 22 de septiembre de 2014, procedí a revisar el trabajo de tesis presentado por la bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, quien se identifica con el carné estudiantil **200412042**, intitulado: **"ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA"**.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico y por ello hago constar:

- a. En relación al contenido científico y técnico de la tesis elaborada, ésta abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema de actualidad, tomando en cuenta que la recolección de información realizada por la bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA** fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.
- b. La estructura formal de la tesis tiene una calidad de redacción adecuada, proporcionando una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como también, se utilizaron los métodos deductivos e inductivos, analítico y la aplicación de las técnicas de investigación bibliográficas que comprueba que se hizo la recolección de la bibliografía adecuada.

CSAM



Lic. Carlos de Jesús Abrego Hernández
Abogado y Notario



Licenciado
Carlos de Jesús Abrego Hernández
Abogado y Notario
7 Av. 8-56, zona 1, 3º. Nivel, Oficina 316, Edificio El Centro
Guatemala, Guatemala
Tel. 56941250

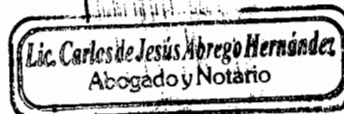
- c. El aporte académico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar la realidad jurídica respecto al obsoleto sistema de justicia guatemalteco, específicamente en el ramo laboral, que impide a la población un libre acceso a la justicia en esta materia del derecho; por lo tanto, estimo que es de suma importancia debido a que es un tema que no se ha profundizado y, cuyo objeto es que, se tome como base para fortalecer y promover la correcta aplicación de la legislación guatemalteca, referente a los resultados obtenidos en cuanto a la aplicación de la justicia laboral por parte de los órganos competentes, dejando constancia de los factores principales que impiden una adecuada materialización del derecho de trabajo a los casos concretos, en donde mayormente, la parte más afectada es el trabajador.
- d. Las conclusiones y recomendaciones son objetivas y congruentes con nuestro medio jurídico social.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis constituye un aporte importante para la sociedad guatemalteca; asimismo el contenido del trabajo de tesis de la Bachiller **MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA**, se ajusta a los requerimiento científicos y técnicos que deben cumplirse de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente

CJA/H

Licenciado Carlos de Jesús Abrego Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 7586





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARLEN YOLANDA CASTILLO GARCÍA, titulado ANÁLISIS DE LA JUSTICIA LABORAL 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.

BAMO/sr/s.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

A mi Padre Celestial que por medio de su amado hijo Jesucristo, me bendice, con vida, salud, amigos y una hermosa familia. Gracias, por los momentos buenos y los difíciles, te agradezco padre por tomarme de tu mano y guiarme en el camino correcto y, de esta manera culminar con la presente meta, porque definitivamente me muestras tu gran amor y misericordia todos y cada uno de mis días. A ti la honra.

A MI MADRE:

Nely Yolanda Garcia Martinez, mami tu eres el pilar fundamental e inspiración de toda mi vida, gracias por cuidar de mí y de mi familia, sé que eres la persona que más orgullosa se siente de mi; Por eso, este también es tu logro, porque llevas toda una vida en esta lucha, ayudándome a cumplir mi sueño.

A MI ESPOSO:

Danilo Rolando Balcarcel Cuellar, mil gracias mi amor, por tu apoyo, paciencia, tiempo, y tu comprensión a mis estados de ánimo, tu siempre creíste en mí y me motivaste a seguir adelante. Eres un excelente esposo y agradezco a Dios por tenerte en mi vida.



A MIS HIJOS:

Josué David, Jefferson André y Adriana Nicole. Mis tres angelitos, ustedes son mi dulzura, el más puro amor que existe, que con sus abrazos y besos me inyectan vida y amor, inspirándome a poder cumplir mis sueños y comprometiéndome a ser una mejor persona cada día. Los amo.

A MIS HERMANOS:

Mariela, Wendy, Jelen, Wilfido, Yonatan, Bryan, Hugo y Marvin, gracias por demostrarme su amor y respeto ustedes han estado a mi lado en cada alegría, sueño, llanto.

A MIS TIOS:

Javier Estrada y Anabella Garcia, Gracias por hacerme parte de su familia, ustedes han sido en mi vida ejemplo a seguir.

A MIS PRIMOS:

por estar siempre presentes en los momentos más importantes de mi vida y a quienes el amor me ha inducido a quererlos como mis hermanos y hermanas.

A MIS AMIGOS:

Erick Catalán, Astrid de Catalán, Sandra Real, Andrea Solórzano, Bellanira Medrano, Lourdes, Viví, Hugo y Rodrigo, Especialmente a Jorge Ixcot y Ludwing Catu, cada uno de ustedes sabe lo especial que son para mí. Gracias por su granito de arena para



formarme como una profesional. Agradezco a Dios infinitamente por colocarlos en mi vida.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por haberme albergado, durante los años de formación académica.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala. La cual me enorgullece pertenecer por ser grande entre las grandes, Por tener el honor de haber formado parte de sus egresados, a quien con mucho orgullo voy a engrandecer en todas las actividades de mi vida, tanto personales como profesionales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral.....	1
1.2. Definición de derecho laboral.....	4
1.3. Denominaciones del derecho laboral.....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Características del derecho laboral.....	7
1.6. Principios del derecho laboral.....	7
1.7. Fuentes del derecho laboral.....	10
1.8. El derecho laboral y su relación con otras disciplinas.....	12
1.8.1. Con el derecho civil.....	13
1.8.2. Con el derecho comercial o mercantil.....	13
1.8.3. Con el derecho constitucional.....	14
1.8.4. Con el derecho político.....	14
1.8.5. Con el derecho penal.....	15
1.8.6. Con el derecho administrativo.....	15
1.8.7. Con el derecho procesal.....	16
1.8.8. Con el derecho internacional público.....	17
1.8.9. Con el derecho internacional privado.....	17
1.9. El derecho laboral en América Latina.....	17
1.10. Etapas de desarrollo del derecho laboral.....	22
1.10.1. Etapa de la represión.....	22
1.10.2. Etapa de la tolerancia.....	22
1.10.3. Etapa de la legalización.....	23

CAPÍTULO II

2. Derecho individual y colectivo de trabajo.....	25
---	----



2.1.	Derecho individual de trabajo.....	25
2.1.1.	Características de contrato individual de trabajo.....	27
2.2.	Derecho colectivo de trabajo.....	28
2.3.	Materias del derecho colectivo de trabajo.....	30
2.3.1.	Negociación colectiva.....	30
2.3.2.	Los sindicatos.....	31
2.3.2.1.	Naturaleza jurídica.....	33
2.3.2.2.	Representación.....	33
2.3.2.3.	Clasificación.....	34
2.3.3.	La huelga.....	36
2.3.4.	Diferencia entre las relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas.....	39

CAPÍTULO III

3.	Representación administrativa del derecho laboral.....	41
3.1.	Acto administrativo laboral.....	41
3.2.	La función administrativa laboral.....	41
3.3.	Órganos administrativos de trabajo.....	43
3.4.	Antecedentes de los órganos administrativos.....	44
3.5.	Diferencia entre organización administrativa y judicial de trabajo.....	46
3.6.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	48
3.6.1.	Visión y misión.....	51
3.6.2.	Funciones.....	52
3.7.	Inspección General de Trabajo.....	54
3.7.1.	Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	55

CAPÍTULO IV

4.	Conflictos laborales.....	57
4.1.	Definición.....	57
4.2.	Clasificación de los conflictos laborales.....	57
4.3.	Procedimientos de solución de conflictos laborales.....	58



4.4.	Clases de procedimientos de solución de conflictos laborales.....	59
4.4.1.	Procedimiento judicial.....	59
4.4.2.	Procedimiento alternativo.....	59
4.5.	Sujetos intervinientes en los procedimientos alternativos.....	60
4.6.	Clases de medios alternativos de solución de conflictos.....	60
4.6.1.	La transacción.....	61
4.6.2.	La negociación.....	61
4.6.3.	La mediación.....	62
4.6.4.	El arbitraje.....	63
4.6.5.	La conciliación.....	63

CAPÍTULO V

5.	La justicia laboral y la deficiente aplicación en Guatemala.....	65
5.1.	Factores que inciden en el acceso a la justicia laboral.....	65
5.2.	Voluntad política de cambio.....	69
5.3.	La justicia laboral como componente esencial del trabajo decente.....	71
5.4.	Deficiencia en la estructura administrativa del sistema de justicia laboral.....	74
5.5.	Falta de especialización de los jueces encargados de la administración de la justicia laboral en Guatemala.....	80

CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

El sistema de administración de justicia en Guatemala, se encuentra actualmente en un estado deplorable, donde muy fácilmente la corrupción se puede enraizar, en cada uno de los órganos que lo componen, generando con ello, que la población guatemalteca, pueda tener un libre acceso a la justicia, y más cuando a materia laboral se refiere, en donde el patrono valiéndose de su capacidad económica desequilibra, la relación que surge con el trabajador, siendo este el más afectado dentro de la misma, y más cuando ante un órgano jurisdiccional se pretende reivindicar, esos derechos que fueron violentados por el patrono.

Problemática que no solamente reside en la corrupción inserta en los órganos de justicia, sino que también, en la poca atención que ha tenido el Estado de Guatemala, en reestructurar el mismo, circunstancia que de cierta manera genera la formación de jueces incapaces, poco hábiles en la aplicación del derecho, más cuando son conflictos laborales, pues al resolver en definitiva, las resoluciones emitidas no reivindicar los derechos transgredidos de los trabajadores.

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación, fue realizar un análisis de la situación actual en la administración de justicia laboral en Guatemala, para evidenciar, los problemas estructurales de los diferentes organismos estatales encargados de impartir justicia en el ámbito laboral, así como la falta de cumplimiento de la normativa laboral.

Trabajo de tesis que se conforma de cinco capítulos y que en su primer capítulo, se desarrollan todos los aspectos referentes al derecho laboral, como definiciones,



antecedentes, características, principios y relaciones con otras ciencias; en el segundo capítulo, se abarca el tema del derecho individual y colectivo de trabajo, exponiendo las características y materias que comprende cada uno y estableciendo a la vez sus diferencias; dentro del tercer capítulo, se detalla minuciosamente la estructura administrativa del derecho laboral en Guatemala; posteriormente en el cuarto capítulo, se identifica cada uno de los conflictos laborales, así como los distintos procedimientos de solución de conflictos y los sujetos que intervienen en el mismo; por último en el quinto capítulo se elabora un análisis referente a las deficiencias de la justicia laboral.

Para la redacción y estructuración de la presente investigación, se tuvo a la vista una serie de fuentes bibliográficas de autores nacionales y extranjeros, como también de legislación vigente, empleando métodos básicos de la investigación, como el método analítico, con el cual se dividió el objeto de estudio, determinando así, sus elementos esenciales, que llevaron a las conclusiones de este trabajo de tesis, en tanto, el método sintético entrelazó los referidos elementos, proporcionándole congruencia a la investigación, identificando mediante el método inductivo, los resultados específicos de la problemática en cuestión y que fueron tabulados con el método estadístico, comprobando con ello, la hipótesis formulada referente a la decadencia del sistema de justicia en Guatemala y su restringido acceso en materia laboral.

También, cuando se analiza, los principios del derecho de trabajo es evidente la ineficaz aplicación que el estado tiene para prevenir la trasgresión de estos.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral

A lo largo de la historia, el hombre ha hecho del trabajo una fuente de desarrollo y sustento, circunstancias que lo han llevado a normar el mismo, para evitar que se susciten acontecimientos vividos anteriormente y que surgieron a consecuencia de la lucha por equiparar la relación entre patrono y trabajador.

En tanto que en la historia se encuentran normas relativas al trabajo desde los días de la colonia. Sin embargo no se puede hablar propiamente de un derecho laboral antiguo. Pero en sus antecedentes aparecen las leyes de india, se le denominaba así a la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones. Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII dispone libertas del indio, su jornada de trabajo su remuneración, etc., los indios eran eximidos de responsabilidad en casos de negligencias o descuido.

Considerando entonces al trabajo como una especie de pena, siendo la esclavitud el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar, lo que vino a contra decir el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, ya que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituyó el régimen general de



trabajo, el cual se mantuvo durante mucho tiempo sin tener algún cambio que pudiera beneficiar al trabajador, manteniendo como punto principal la predominancia del patrono sobre el trabajador o bien de todas aquellas personas pertenecientes a elite de ese entonces.

Años más tarde y específicamente “en los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. La desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario. Los campesinos acudían a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron por un salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres”.¹

Es hasta la primera guerra mundial, en donde alrededor del mundo se consolidaron las leyes de que regulaban el trabajo, conllevando al surgimiento de diversas instituciones como convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, etcétera.

Iniciando así, la tendencia codificadora, la cual no resultó fácil, debido que este derecho social se fundamentó en factores principalmente económicos.

Por ende, codificar para algunos, ofrecía graves dificultades y peligros, por tratarse de un derecho nuevo, en vías de formación y de una legislación que no es estática, sino

¹Sánchez, Alfredo. **La transformación del derecho de trabajo**. Pág. 2



dinámica; sobre todo cuando se considera que hablar de Código, implica centrar una Ley, única, reguladora de una manera completa y sistemática de todo el derecho positivo de un país.

Pero para otros, las ventajas de que hubiese una legislación central, orgánica, que estableciera los principios fundamentales, de los cuales nacerían sus normas específicas fueron inmensas, aunque esto no implicó que no se dejara un margen amplio para la adecuación a nuevas necesidades, estadísticas y concepciones.

A su vez la necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgieron tras los beneficios obtenidos, para la clase trabajadora con la promulgación de leyes nacionales, tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros; haciéndose realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la Primera Guerra Mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

Tratado que tuvo como fundamento para su creación, la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX, y bajo la consigna de Carlos Marx, formaron agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones en cuanto a la internacionalización de este derecho.

Sin embargo, anteriormente a la creación de esta institución de carácter laboral, existieron antecedentes de otras entidades que pretendían velar por los derechos de los trabajadores, tal es el caso de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, la cual fue fundada en París, Francia y contaba con una Oficina Internacional en Basilea, así como, con una serie de secciones nacionales autónomas, que constantemente auspiciaban diversos congresos internacionales.



1.2. Definición de derecho laboral

Según Luis Fernández, el derecho laboral es: “El conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.²

Es decir, que el derecho laboral, consiste básicamente en aquellas reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo y en donde los sujetos intervinientes son el trabajador y un patrono.

Además, entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia, convirtiéndose entonces en un derecho muy perspicaz, al no solamente pretender encuadrar, lo que en sí puede ofrecer una relación surgida entre dos individuos.

Derivando de ello, acepciones un poco más liberales, a consecuencia de las ideologías de ciertos sectores de la sociedad, definiendo por lo tanto, el derecho laboral, como “el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los

² Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4



trabajadores”.³

1.3. Denominaciones del derecho laboral

Al igual que en otras ramas del derecho, el derecho laboral, a lo largo de su desarrollo recibió diversas denominaciones que influyeron grandemente en las acepciones que se pudieran formular de este y que eran, la expresión máxima de los acontecimientos, que se estuvieran suscitando, en cuanto al ámbito laboral.

Entre las que destacan, derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, en la actualidad es muy utilizado en Venezuela, no obstante algunos juristas, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, dándose casos en los que se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, de la muy tradicional, división de derecho público y privado, o bien para identificar una corriente jurídica. Denominándose también, pero con muy poca frecuencia, derecho obrero y derecho industrial.

En tanto, existen determinados sectores que para describir la evolución del derecho laboral y por ende establecer las distintas denominaciones, que se le ha conferido, concretizando esto en tres etapas:

- Primera etapa: En esta etapa se llamó “legislación obrera”, porque se refería a normas que protegía sólo a obreros de la industria; luego se denominó “legislación industrial, que es rechazado, por ser muy extensa, ya que se abarca temáticas referentes a marcas y patentes, posteriormente se designó con el

³<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html> (1 de agosto de 2014).

nombre de “legislación social del trabajo”, pero dicha denominación chocaba con la idea de que toda Ley, es para la sociedad;

- Segunda etapa: Dentro de esta etapa, únicamente se le denominó como “derecho nuevo”, misma que le fue asignada por el jurista Alfredo L. Palacios, sin embargo la misma, es demasiado imprecisa por su denso desarrollo doctrinal;
- Tercera etapa: A diferencia de las etapas anteriores, es en esta, donde a consecuencia del inicio de la codificación, esta rama del derecho comienza a cimentar su autonomía científica y por ende se le designa de diversas formas como “derecho social”, misma que es abandonada, debido a que lógicamente el derecho en general es de fondo social, posteriormente se le designa como derecho obrero, sin embargo esa nominación es muy restringida, porque a medida que se desarrollaba, fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc., denominándola consecuentemente como “derecho de clase”, por aquellas luchas de clases sociales existentes, donde únicamente se aludía a la clase obrera, culminando entonces, con la tradicional, denominación de derecho del trabajo, siendo los italianos quienes implementaron la palabra laboral como sinónimo de trabajo y por ello también se le puede denominar como derecho laboral.

1.4. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.



Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

1.5. Características del derecho laboral

Las principales acepciones que se han suscitado sobre derecho laboral, conllevaron el establecimiento, de ciertas características que identifican a esta ciencia jurídica, siendo las más importantes y comunes las siguientes:

- **Autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente;
- **Dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista;
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados;
- **Imperativo:** Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares;
- **Concreto y actual:** Si bien es cierto que en las leyes existen normas de carácter abstracto, la normativa ésta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo agrícola y ganadero, de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, trabajo en el mar y en las vías navegables, régimen de los servicios del Estado y sus Instituciones.

1.6. Principios del derecho laboral

Los principios en su forma general, son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Es decir, un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral. Por ello, entre los principios más comunes que inspiran al derecho laboral se encuentran:

- Tutelaridad;
- Evolutivo;
- Obligatoriedad;
- Realismo;
- Sencillez;
- Conciliatorio.

Sin embargo, estos principios en algunas casos, son complementados con otros, circunstancia que depende del cuerpo normativo laboral, existente en cada país, y en el caso de Guatemala, se van agregando otros o bien se les denomina de otra manera, pero que de igual forma, tienden a cumplir los mismos objetivos, además que en la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), se les denomina, como principios informativos del derecho del trabajo o características ideológicas, siendo estos:

- Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección preferente;
- Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, se concibe un desarrollo en



forma dinámica;

- **Imperatividad:** El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley, limitando con ello, el principio de autonomía de la voluntad, del derecho común, en el cual erróneamente se establece que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;
- **Realismo y objetivo:** El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- **Democrático:** Se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos;
- **Sencillez o antiformalista:** Para la eficaz aplicación del derecho del trabajo, el mismo debe contar con un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;



- **Conciliatorio:** La normativa jurídica laboral debe inspirarse esencialmente en aspectos puramente conciliatorios que relacionen el capital y el trabajo, atendiendo a la vez todos los factores económicos y sociales pertinentes;
- **Equidad:** Principio que persigue, que el trabajador, reciba un trato justo, una atención adecuada, según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad;
- **Estabilidad:** Tiene como fin primordial el obtener continuidad en el trabajo, ya que la estabilidad es sinónimo de seguridad y a la vez garantiza el bienestar del trabajador.

1.7. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho se dividen en materiales y formales, la primera de estas consiste en el “conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales, políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma”.⁴

Por lo tanto, las fuentes formales, básicamente se refiere a la norma jurídica en sí, sin embargo, también existen las denominadas fuentes directas e indirectas, las directas están compuestas por “los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad”⁵ y las indirectas “son aquellas tales como la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, la doctrina, que inciden por su gravitación en la sanción o reforma del derecho

⁴Franco, César. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 23.

⁵*Ibid.* Pág. 23.



positivo”.⁶

En el caso del derecho laboral, sus fuentes dependerán, de cierta manera de la normativa jurídica de trabajo, que rija en un país determinado en el caso de Guatemala se compone principalmente por la Constitución Política de la República de Guatemala, donde en su parte dogmática se incluyen una serie de derechos tanto para el patrono como para el trabajador; los convenios internacionales de trabajo ratificados por el país, pues la propia Constitución Política les confiere la categoría de normas de derecho interno.

La Ley, es otra fuente del derecho de trabajo y en la cual se abarca tanto, disposiciones de carácter ordinario como reglamentario; el uso local y la costumbre, tradicionalmente son fuentes del derecho en general y por lo tanto auxilian al derecho de trabajo, en el sentido de incorporar a los contratos de trabajo, determinados aspectos que coinciden con la Ley o bien se desenvuelven más allá de esta.

Dentro de estas fuentes, también se incluye la doctrina legal, la cual en Guatemala, está a cargo de la Corte de Constitucionalidad y se materializa mediante tres fallos emitidos en el mismo sentido sobre un asunto de igual naturaleza.

Los principios generales del derecho común, son considerados también como fuente del derecho “toda vez que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las otras leyes análogas, debe acudir a la aplicación del derecho común”.⁷

⁶Ibid. Pág. 23.

⁷Ibid. Pág. 43.



Sin embargo, para la resolución de conflictos laborales en la práctica se ha formulado, un sistema jerárquico de las fuentes del derecho laboral guatemalteco y el cual se fundamenta; en la normativa vigente referente a esta materia, estructurado mediante tres segmentos:

- **Primario:** Son todas las normas con rango de Ley, tanto las constitucionales como las ordinarias, los tratados internacionales que no se refieran a derechos humanos (Artículo 171 inciso I, de la Constitución Política de la República), y las sentencias de la Corte de Constitucionalidad que declaran la inconstitucionalidad de una norma con rango de Ley (Artículos 266, 267 y 272 de la Constitución Política de la República);
- **Secundario:** El Reglamento de la Ley (Artículo 183 inciso e, de la Constitución Política de la República);
- **Terciario:** El Pacto Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo, la costumbre, el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo (Artículos 49, 57, 15 y 20 inciso b, 18, 38, respectivamente, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

Sistema que facilita la resolución de conflictos normativos surgidos en el interior del ordenamiento guatemalteco, además de reconocer a la vez, las competencias de los órganos estatales y actores sociales intervinientes.

1.8. El derecho laboral y su relación con otras disciplinas

El derecho de trabajo tiene especialmente relación e interferencia con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su

evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones, mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también en la sociedad de la que forma parte, por lo tanto en los puntos siguientes se concretizara, la relación del derecho laboral con aquellas disciplinas que de una u otra forma, su naturaleza los ha orientado a tener cierta dependencia.

1.8.1. Con el derecho civil

Sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes. El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.8.2. Con el derecho comercial o mercantil

Como rama del derecho privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes



la producen a quienes las consumen.

Se vincula con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.8.3. Con el derecho constitucional

Dicha rama del derecho público, estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria. Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

1.8.4. Con el derecho político

Estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos, jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado y por ende se relaciona con el



derecho laboral, al verificar que el Estado garantice cada uno de los derechos tanto del trabajador como del patrono.

1.8.5. Con el derecho penal

Comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medio de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravenciones comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

1.8.6. Con el derecho administrativo

La rama del derecho público interno, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos. En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles



como funciones; el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

1.8.7. Con el derecho procesal

Comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo. Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso. Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.



1.8.8. Con el derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.8.9. Con el derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria, genera que el derecho laboral se relacione con el derecho internacional privado. Debido a que esta, rama de la ciencia jurídica, tiene su raíz en los derechos internos privados, estableciendo las normas aplicables, cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Es decir, que su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos, por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.9. El derecho laboral en América Latina

El proceso de formación de la legislación laboral se inició, PONER SIGLO en respuesta a los reclamos de los obreros que se expresaban a menudo bajo formas violentas. En el segundo decenio ya adquirió contornos más precisos, y una orientación definida,

como resultado de la influencia de la Constitución Mexicana de 1917, y de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

A partir de los años 20 se profundizaron, rasgos más predominantes y en particular su espíritu tuitivo, en gran medida bajo la influencia de los cambios modernizadores del entorno político, y de la acentuación de la intervención del Estado en la economía. Esta tendencia persistió por lo menos durante cuatro decenios y dio origen a un neologismo, el garantismo laboral, que da una imagen muy gráfica de su filosofía, quizás su punto culminante se alcanzó con el Código de Trabajo de Panamá, de 1971.

Esta evolución no estuvo exenta de cuestionamientos, que en su mayor parte hacían hincapié en los efectos económicos adversos, o presuntamente adversos, de una legislación que al aumentar la protección del trabajador también aumentaba los costos laborales de las empresas, afectando su competitividad.

Sin embargo, durante mucho tiempo estos cuestionamientos fueron pocas veces tomados en cuenta. A consecuencia de que las economías latinoamericanas, vivían ese entonces en un régimen de relativo aislamiento, y en su mayor parte al abrigo de la competencia externa, proporcionada por las barreras arancelarias y no arancelarias que les ofrecía el Estado.

De ahí, que el argumento de la pérdida de competitividad, tropezaba ante una realidad que mostraba a todas las empresas que debían competir en un mismo mercado, con el mismo tipo de costos laborales.

Al mismo tiempo, la evolución de la legislación laboral, tenía lugar en un contexto



internacional de enfrentamientos entre bloques e ideologías, los que necesariamente repercutían el nivel de cada Estado nacional. Por ello, en gran medida las garantías sociales, también representaban concesiones que se otorgaban en contrapartida por adhesiones políticas o ideológicas.

Es así, como a partir de los 70's, un número creciente de Estados dejó a un lado el proteccionismo, para adoptar políticas neoliberales y a veces de tipo ultra liberales. En este nuevo contexto se sostuvo que la legislación laboral constituía un elemento crítico de la competitividad; razón por la cual se acentuó su cuestionamiento, centrándose en aspectos de la legislación laboral que se consideraban rígidos. Por lo tanto, esto llevó a utilizar una terminología, anteriormente difundida en Europa Occidental unos años atrás, siendo esta, la flexibilidad laboral, la cual se define como "la capacidad que tienen los salarios (nominales) de aumentar o disminuir según la situación del mercado de trabajo".⁸

En la actualidad, el ataque frontal contra los niveles de protección que tradicionalmente había consagrado la legislación laboral es un tema muy compartido por una mayoría de los procesos de apertura económica. De hecho, casi no existe país en América Latina en donde la legislación laboral no ha sido revisada recientemente, o en donde el gobierno no tiene la intención de hacerlo.

Al margen de ello, se observa que la rigidez laboral, supuesta o real, es elegida con mucha frecuencia en calidad de chivo expiatorio para explicar los fracasos de algunas

⁸<http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si> (5 de agosto de 2014).



políticas económicas, olvidándose a menudo de otras rigideces, por ejemplo las monetarias, que quizás inciden en mucho mayor grado, en la competitividad internacional.

Además, buena parte del debate, no apunta hacia la cuestión de si es necesario revisar a la baja o no las garantías laborales, pues una mayoría de países, ya lo ha hecho, sino más bien, en el entendido de hasta donde se debe ir en esta vía, ya que apenas hecha una revisión, surgen nuevas voces que consideran que no es suficiente; por lo que proponen se continúe flexibilizando la legislación laboral. Las mismas instituciones financieras internacionales se suman a este concierto, sosteniendo que la flexibilización laboral es la asignatura pendiente de los programas de ajuste de América latina.

Por ello, todos estos llamamientos a la flexibilidad laboral parecen ignorar que numerosos países ya han llevado a cabo importantes flexibilizaciones de sus mercados de trabajo; entre ellos: Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, y más recientemente Venezuela y Brasil. Además, tal vez esto no es suficiente para examinar si el mercado de trabajo es rígido, como se aduce, o si en realidad no es mucho más flexible de lo que se supone, sea a veces porque la reglamentación es menos dura de lo que se supone, y otras porque la flexibilización opera de facto, mediante la inveterada costumbre de incumplir la Ley y la altísima tasa de informalidad.

En tanto, el nivel de protección social y los niveles salariales de América Latina son muy inferiores a los prevalecientes en los países de Europa, debiéndose en gran parte al debate realizado sobre la flexibilidad laboral. De tal forma la legislación laboral en Latinoamérica, surgió como una respuesta a la evidencia de que, librado a sus propias

leyes, el mercado no funciona todo lo bien que afirman sus defensores a ultranza, pues crea disfunciones sociales.

Un caso muy ejemplar es el de Guatemala, que al ser uno de los países considerados a nivel mundial como subdesarrollados, difícilmente se podría reformar el marco normativo que encuadra el derecho laboral, ya que sin ir muy atrás en la historia del país, existen antecedentes que dejan en evidencia, que cualquier intento de cambio en beneficio de la sociedad, puede ser fácilmente destruido, aunado a lo difícil que ha sido llegar a una época de paz y democracia, a consecuencia del largo periodo que duro el conflicto armado interno.

El cual dentro, de sus principales consecuencias fue el permitir que un selecto grupo de personas acaparara o monopolizara ciertas áreas del país, por lo tanto, son ellos quienes en la actualidad, no ven con buenos ojos, el incentivar debidamente la mano de obra guatemalteca, ya que esto, sería algo muy poco rentable, circunstancia que se ve reflejado en la carente legislación laboral, produciendo como daño colateral que, el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) vigente, sea muy anticuado y no atiende a las necesidades de la sociedad moderna.

Pues, desde la promulgación del primer Código de Trabajo en el año de 1947, mediante el Decreto 330 del Congreso de la República hasta la vigencia del Código actual, no se han tomado en cuenta aspectos que tiendan a mejorar la situación de los trabajadores, tanto desde el aspecto económico como del humano, ya que la última reforma realizada al Decreto 1441 del Congreso de la República, data del año 2001, dejando claro una vez más, que quienes ostentan el poder económico del país, serán quienes decidan el rumbo de la nación.

1.10. Etapas de desarrollo del derecho laboral

Durante el desarrollo del derecho laboral, el mismo ha tenido una serie de cambios como también de denominaciones que de alguna manera, han pretendido garantizar los derechos del trabajador, por ello, para un adecuado entendimiento de esto, se ha representado mediante etapas dicho desarrollo, y que minuciosamente se detallarán posteriormente:

- De represión;
- De tolerancia;
- De legislación.

1.10.1. Etapa de la represión

En esta primera etapa, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y de trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.

1.10.2. Etapa de la tolerancia

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado; debido a que ya no se perseguía a los movimientos generados por los obreros, pero tampoco se

les dio protección jurídica puesto que los mismos no se incluyeron dentro de las leyes laborales de ese tiempo, sencillamente se les ignoraba, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público. Convirtiéndose en un antecedente de aceptación subjetiva del derecho de libre asociación, pudiéndose en algunas ocasiones, ser invocado por cualquier otro trabajador.

1.10.3. Etapa de la legalización

Con base en la inclusión de diversos términos que materializaban los derechos sociales, durante el Siglo XX comenzaron los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento laboral; teniendo como consecuencia el encuadramiento de estos en un marco jurídico, dejando en el olvido todas aquellas etapas en las que los movimientos de trabajadores eran perseguidos, marginados e ignorados.

Manifestándose esta etapa en dos fases:

- Reconocimiento a nivel ordinario (leyes ordinarias)
- Constitucionalización de los derechos laborales

Es decir, a nivel constitucional se consagraban dentro de una norma suprema, siendo esta, la Constitución Mexicana de Querétaro promulgada en el año de 1917.





CAPÍTULO II

2. Derecho individual y colectivo de trabajo

2.1. Derecho individual de trabajo

Concretamente el derecho individual de trabajo se define como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales por la prestación del trabajo y pago del salario.

Es decir, que el derecho individual de trabajo, se encargara de velar por que se cumplan todos aquellos preceptos jurídicos referentes a la relación laboral gestada entre un trabajador y un patrono, relación que se materializa mediante un contrato individual de trabajo, mismo que se define como “la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.⁹

Sin embargo, de las diversas definiciones que existen sobre contrato individual de trabajo, en algunas ocasiones son las de tipo legal, las que se estructuran de una forma más adecuada, tal es el caso, de la formulada en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) guatemalteco y que se encuentra en el Artículo 18, estableciendo lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona

⁹<http://www.nodo50.org/sindpitagoras/EL-CT.htm> (7 de agosto de 2014).

(trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Definición que no da lugar a cualquier intento de tergiversar su contenido, pues de una forma muy perspicaz, expresamente establece que de ninguna manera, se podrá desvirtuar, la naturaleza o sentido de un contrato individual de trabajo, al nominársele de un modo totalmente distinto, ya que una vez se reúnan, los elementos que la misma acepción proporciona, no se podrá negar que se está, en presencia de un contrato de este tipo, pues en algunas ocasiones con la finalidad de evadir el pago de las correspondientes prestaciones laborales, los patronos pretenden disfrazar un contrato individual de trabajo por uno de servicios profesionales, sin tomar en cuenta, que por muy claras que sean las cláusulas de este contrato civil, el mismo quedará sin validez una vez se materialicen cada uno de los elementos de dicho contrato laboral, mediante el cual surge una relación.

Elementos que son muy fáciles de identificar y que son:

- Vínculo económico-jurídico;
- Prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente;
- Dependencia continuada;
- Dirección inmediata o delegada;
- Retribución de cualquier clase o forma.



2.1.1. Características de contrato individual de trabajo

Algo que es muy importante de recalcar en el tema de los contratos individuales de trabajo, es que, no se debe confundir lo que son los elementos que dan vida a una relación de trabajo y que se materializan mediante un contrato de este tipo, con las características que lo distinguen de otros y que son las siguientes:

- **Es de naturaleza privada:** Dado que se encuentra ubicado en el campo de las relaciones privadas;
- **Nominado:** Ya que se encuentra reglamentado en la Ley laboral;
- **Dirigido:** Por alterar la regla contractual, en cuanto a que el Estado fije los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes;
- **Bilateral:** Pues produce obligaciones para ambas partes, patrono y trabajador;
- **Oneroso:** Porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte;
- **Conmutativo:** Debido a que las prestaciones se miran como equivalentes;
- **De tracto sucesivo:** Puesto que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato;
- **Consensual:** Basta con la voluntad de las partes (patrono-trabajador), para que este se realice;
- **Normado:** Gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.;
- **Intuitu personae:** Son los trabajadores quienes tienen que realizar la actividad requerida de forma personal, en algunas ocasiones se hace referencia al



patrono, cuando su personalidad es la que determina el vínculo laboral;

- No es un contrato de adhesión: Proporciona cierta permisividad, en cuanto a la inclusión de cláusulas por parte del patrono y del trabajador.

2.2. Derecho colectivo de trabajo

Manuel Ossorio define el derecho colectivo de trabajo como: “Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.¹⁰

De tal forma, que la terminología, derecho colectivo del trabajo, ha sido creada en contraposición del término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero-patronales, que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón, gestadas de relaciones individuales de trabajo.

El derecho colectivo de trabajo, en sí, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros.

Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a

¹⁰Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 317.

aqueellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral. El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- El sindicato;
- La negociación colectiva;
- La huelga.

De la misma forma que en el derecho individual de trabajo, el colectivo se ve materializado mediante un contrato colectivo de trabajo en los que patrones y trabajadores, fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que pueden ser uno o varios patrones y los trabajadores, están organizados en uno o varios sindicatos.

En sí, el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Acertadamente en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) guatemalteco, se define en el Artículo 38, lo que es un contrato colectivo de trabajo: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Además que para la validez de este tipo de contratos, el mismo se debe celebrar por escrito, en tres ejemplares, los cuales serán distribuidos, uno para cada parte y el restante, deberá ser enviado por el patrono a la Dirección General de Trabajo, lo más pronto posible, sin que exceda el plazo perentorio de quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

2.3. Materias del derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo regula un gran número de materias correspondientes a su organización, competencias y, en general, el funcionamiento de los órganos colectivos, los derechos constitucionales reconocidos y provee de garantías constitucionales a los trabajadores frente a los patronos, por lo tanto dichas materias, se individualizaran en los siguientes apartados.

2.3.1. Negociación colectiva

“Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector”.¹¹ La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación, pudiendo ser un contrato o convenio colectivo de trabajo.

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

Entonces se puede acotar que la negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

2.3.2. Los sindicatos

“Es un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, para asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”.¹²

¹¹ Barajas, Santiago. **Derecho del trabajo**. Pág. 5.

¹² Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 25.

Los sindicatos, por lo tanto son, una especie de agrupación o conjunto de trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, que se constituyen en busca de beneficios, protección y mejoramiento de sus respectivos derechos.

Además de la interdependencia de la libertad sindical y los demás derechos fundamentales, su importancia radica en muchas otras causas. “En primer lugar por la naturalidad e inevitabilidad del hecho sindical. Es un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma situación socioeconómica. El régimen político podrá tomar frente a él distintas actitudes, pero no ignorar esa realidad social. En segundo término, la importancia radica en ser uno de los sujetos del derecho del trabajo. En tercer lugar es claro que el sindicato tiene importancia en cuando sujeto del derecho laboral todo, mayor aun es su importancia en cuando protagonista principalísimo del derecho colectivo del trabajo. Y en cuarto lugar, es fundamental su carácter de instituto de auto tutela y de condición de eficacia del derecho laboral para que se produzcan la igualdad de las partes en la relación de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, etcétera. En quinto lugar, el sindicato es necesario incluso para poder llegar adelante los fenómenos participativos como la negociación colectiva, sobre todo con sindicatos fuertes que puedan hacer valer su voluntad. Y en sexto término, también se ha destacado como un elemento democratizador”.¹³

¹³ López, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Pág. 50.



2.3.2.1. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica se caracteriza por ser eminentemente asociativa; es decir, que se ubica en la categoría de las asociaciones. De tal forma que al ser el derecho de sindicación un aspecto específico dentro de las asociaciones, estas han adquirido caracteres propios en sus fines y en su estructura, por ejemplo mientras que las asociaciones presuponen la igualdad de los hombres, los sindicatos se crean precisamente para compensar la desigualdad.

Se trata entonces de un tertiumgenus con institutos propios que no corresponden al derecho público ni al privado. Siendo el enfoque contrario el institucionalista; aunque también propone la especificidad de la institución sindical, proponiendo combinar la teoría institucional con las correspondientes a una asociación para catalogar al sindicato como una asociación institucionalizada.

2.3.2.2. Representación

Se discute si el sindicato, es el representante de la categoría profesional o si por el contrario, consiste en la organización del grupo profesional en la mera manifestación estructural de éste.

“La primera concepción tiene su origen en el régimen corporativo fascista, aunque luego lo desbordó ampliamente: el estado dividía la sociedad civil en categorías profesionales, ajustándose la noción sociológica de categoría y la jurídica de sindicato, a través de la idea de representación. Pero luego de la posguerra, la doctrina italiana considerará a la sociedad como pluralista, en la cual a la par de reconocerse la

existencia de grupos intermedios entre el individuo y el estado, se admite que tales grupos poseen la facultad de agruparse y auto regular sus intereses".¹⁴

De los distintos grupos, el profesional no es el que interesa al derecho del trabajo, sino el que se forma entre individuos con similares condiciones de vida derivadas de su trabajo o actividad profesional. Pero en una sociedad democrática, este grupo no está determinado por el estado sino que se forma autónomamente; por su parte el grupo profesional será el soporte sociológico del sindicato, es la región sobre la cual se edificará la superestructura sindical.

2.3.2.3. Clasificación

Los sindicatos dependiendo de su proyección, participación política en el campo de la representación y procuración directa de los intereses de quienes representan principalmente o el ámbito inter-sindical, se clasifican criterios sustanciales y criterios formales.

Según los criterios sustanciales los sindicatos pueden ser:

- Según el rol: El sindicalismo de concertación o negociación, se caracteriza por utilizar como un instrumento fundamental la negociación colectiva y por incurrir excepcionalmente en conflictos colectivos. El sindicalismo de contestación o de queja es la modalidad más difundida en los países periféricos, al menos cuando existe democracia pura, y recurre por lo general a la huelga y otros mecanismos

¹⁴Krotoshin, Ernesto. Ob. Cit. Pág. 28.

conflictivos, y el sindicalismo revolucionario o de contestación global se atribuye como objeto principal la sustitución del sistema capitalista;

- Según la orientación ideológica: Las ideologías más difundidas han sido la anarquista, la marxista, la demócrata y la cristiana. Fue la iglesia católica quien a finales del siglo XIX comenzó a elaborar una doctrina relacionada con temas laborales cuyo riesgo principal es el reconocimiento a constituir sindicatos como un derecho natural de los trabajadores, y se ve al sindicato como elemento de pacificación social;
- Según su autenticidad. Son carentes de autenticidad, no representativos de la clase trabajadora, el sindicato amarillo, que actúa exclusivamente en una línea economista pura del logro de beneficios salariales, adaptándose a los objetivos del patrón y el denominado blanco o de paja que es el creado directamente por el patrono. Estableciendo cierta autenticidad los representativos, en cuanto a que actúan en defensa de los intereses de sus trabajadores;
- Según sea transitoria o permanente: En realidad es una coalición, sus fines no son permanentes, más bien buscan obtener determinado fin inmediato, como evitar un despido, si tienen éxito seguramente se transformen en un sindicato.

En cuanto a los sindicatos, que surgen a consecuencia de criterios formales, estos pueden ser:

- Según los integrantes de los sindicatos: Son mixtos los que reúnen en una misma asociación a empleados y empleadores y puros aquellos que sólo integran a uno de esos grupos;
- Según su estructura de organización: Son sindicatos horizontales los que

agrupan trabajadores que desempeñan una misma categoría profesión u oficio independientes de la empresa, sector o actividad en que actúen. Los sindicatos verticales prescinden de la profesión o categoría de los trabajadores para agrupar a los trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad. Parece que esta forma de organización es la que más favorece a la unidad y fortaleza del sindicato, así como la negociación colectiva, dado que establece por cada sector un único nivel de negociación.

2.3.3. La huelga

La huelga fue considerada por la doctrina durante mucho tiempo como el abandono colectivo del trabajo con fines profesionales, pero actualmente ha pasado a ser una interrupción del trabajo, en forma temporal, con el fin de lograr mejoras en las condiciones de trabajo.

Para Nipperdery la huelga es "la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista de un fin de lucha y con la voluntad de volver al trabajo después de ser alcanzado ese fin o después de la terminación del conflicto".¹⁵

Por otra parte el autor Guillermo Cabanellas, define la huelga como la "cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de

¹⁵http://augustovalenzuela.mex.tl/324683_LA-HUELGA-EN-GUATEMALA.html (11 de agosto de 2014).



obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos

Se producen también con carácter político contra el poder público”.¹⁶

Por lo tanto, la huelga es una cesación del trabajo, colectiva y concertada por parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento de trabajo, con el fin de ejercer presión, sobre sus patronos, para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, y con la voluntad de volver a trabajar después de lograr dichas mejoras.

Sin embargo, de conformidad con la doctrina la huelga tiene fines inmediatos y fines mediatos. Los fines inmediatos son aquellos que persiguen mejoras colectivas generalmente de carácter económico y social y pocas veces de carácter jurídico. Un ejemplo de es el aumento de salario.

Los fines mediatos de la huelga son aquellos que van más allá del campo económico o laboral. Los fines mediatos ven el derecho de huelga como un acceso al poder por parte de los trabajadores.

Pese a ello, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco y específicamente en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), se establece una especie de restricción, en cuanto al uso de la huelga como medida de hecho, pues la misma solo será legal cuando se realice con fines de orden económico-social y previamente se hayan agotado, todos los mecanismos de reconciliación preceptuados por la Ley.

¹⁶Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 321.



De una forma más explícita, el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), establece los requisitos necesarios para declarar una huelga legal, mismos que se encuentran en el Artículo 241 del aludido cuerpo normativo y que son:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- Agotar los procedimientos de conciliación; y
- Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza.

Debiéndose complementar dichos requisitos con lo estipulado en el Artículo 239 de la mismo Código, el cual establece “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

Artículo en el que se proporciona la definición legal de huelga, pero que dentro de esta, se encuentran algunos elementos que son tomados como requisitos y que deben ser cumplidos, para la validez de la misma.

2.3.4. Diferencia entre las relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas

Las relaciones laborales individuales son aquellas en las cuales se encuentra únicamente un trabajador y un patrono en tanto que las relaciones laborales colectivas van a ser las surgidas entre un patrono y un trabajador pero representados mediante una organización sindical o patronal. Teniendo como principales diferencias las siguientes:

- **Por los sujetos:** En la relación individual, son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad de intereses, el otro por lo general es un grupo de empleadores, aunque puede ser uno solo;
- **Por su contenido:** La relación individual es esencialmente contractual, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los mínimos establecidos. La colectiva no impone prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo;
- **Por sus conflictos:** El de la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, habiendo cuestiones jurídicas a resolver, pues se trata de aplicar una norma preexistente. Si no se soluciona entre las partes intervendrá algún tercero. Es posible que haya un proceso con acumulación de pretensiones, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo. En la relación colectiva no están en juego los intereses abstractos de categoría sino también los intereses de la profesión o de la actividad. Hay principalmente intereses económicos a satisfacer pues el conflicto radica en que una de las



partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida y no como en el caso anterior, sólo para los trabajadores en conflicto;

- Por su finalidad: La de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario; la de la colectiva es esencialmente normativa.



CAPÍTULO III

3. Representación administrativa del derecho laboral

3.1. Acto administrativo laboral

Miguel Bermúdez Cisneros, establece que: “el acto administrativo es la facultad otorgada a los órganos del Estado de poder cumplir atribuciones que se les tiene encomendadas por disposición legal, destinadas a satisfacer necesidades colectivas”.¹⁷

Por otro lado, Hugo Calderón, define al acto administrativo como: “Una Declaración unilateral, concreta o general de voluntad, de un órgano administrativo competente, que produce efectos jurídicos directos, concretos o generales”.¹⁸

De tal forma, que en materia laboral, el acto administrativo laboral, es la actividad realizada por una dependencia determinada del Estado, a la que se le ha encomendado velar por la correcta aplicación de las disposiciones legales de carácter laboral y verificar el correcto cumplimiento de los deberes y derechos entre patronos y trabajadores como resultado de la relación laboral, con el fin de satisfacer intereses sociales, comúnmente es un Ministerio de Trabajo o una Dirección de Trabajo.

3.2. La función administrativa laboral

¹⁷ Fernández, Luis. *Op.Cit.* Pág. 10.

¹⁸ López, Mario. *Op. Cit.* Pág. 48.



La función administrativa laboral se desglosa en dos clases de actos administrativos, mediante los cuales se pretende materializar y por ende cumplir con su finalidad, siendo estos los actos administrativos reglados y los discrecionales.

El primero de estos consiste en aquellos actos en los cuales se determina la forma y el sentido en que la autoridad debe dictarlos; es decir, que se dan cuando la Ley establece la actitud o acción que debe realizar el órgano administrativo de trabajo para solucionar o prevenir conflictos laborales. Como en el caso de la prohibición establecida, en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), en cuanto a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no debe autorizar los contratos individuales de trabajo cuando el trabajador es menor de edad y los servicios se prestaran fuera del territorio de la República.

En cuanto a los segundos se trata de actos facultados por las leyes, quedan a criterio del titular de la dependencia de trabajo, dictarlos de la forma más conveniente, según su criterio. Ejemplificándose, este tipo de actos, cuándo la Ley establece que la Inspección General de Trabajo puede imponer una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas cuando los trabajadores y empleadores sean citados por los inspectores de trabajo a las oficinas de la Inspección General de Trabajo y ellos no asistan a la cita, lo cual constituye violación a las leyes de laborales, siendo sancionados por dicha dependencia, según lo establece el Artículo 281 literal m) del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo,



Mediante esta norma se faculta al órgano administrador para poder imponer una sanción dentro del rango establecido, tanto para patronos como trabajadores, según sea el caso, dejando en libertad, la elección del monto de dicha sanción a imponer, siempre y cuando se encuentre dentro del rango que la Ley le faculta; sin embargo, actualmente la Inspección General de Trabajo, ya no impone las multas respectivas, sino que elabora un incidente de falta laboral y solicita ante un órgano jurisdiccional competente, la imposición de la misma.

3.3. Órganos administrativos de trabajo

Compete al Organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa, y para el desempeño de esa función, requiere de órganos administrativos, a los cuales les encomienda funciones determinadas. Por lo tanto, para el desempeño de sus funciones y el ejercicio de la función administrativa el Organismo Ejecutivo, se integra por Ministerios, Secretarías, Dependencias, Gobernaciones Departamentales y demás órganos que administrativa o jerárquicamente dependen directamente de él.

Miguel Bermúdez Cisneros cita a Marcelo Caetano, quien al referirse al órgano administrativo señala que "...este órgano administrativo no es otra cosa que la suma de dos elementos: competencias y personas, que comprende el cúmulo de las funciones individualizadas y de las personas llamadas a ejercerlas."¹⁹

Hugo Calderón define el órgano administrativo como: "El conducto, medio o el

¹⁹ Bermúdez, Miguel. **Derecho de trabajo**. Pág. 467



instrumento de que dispone el Estado, para manifestar su voluntad”.²⁰

De tal forma, si a materia laboral se refiere, los órganos administrativos, se les considerará de la misma naturaleza, pues por mandato legal, serán los encargados de coordinar la política laboral de un determinado Estado.

En Guatemala es al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a quien se le delega la función primordial de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, auxiliándose para ello, de instituciones estatales idóneas como la Dirección General de Trabajo.

Dependencias que tienen su fundamento en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), específicamente en su Título Noveno, en el que se desarrolla todo lo concerniente a la organización administrativa, sin embargo estas normativas tienden a representar de una forma supletoria lo concerniente al derecho administrativo de trabajo.

3.4. Antecedentes de los órganos administrativos

Al iniciarse en los diversos Estados la legislación protectora de los trabajadores surgió la necesidad de crear órganos encargados de prepararla y adecuarlos para aplicarla. Esta tarea fue asumida por los antiguos órganos de administración, hasta que más adelante aparecen los órganos especializados.

²⁰ Calderón, Hugo. **Derecho Administrativo I**. Pág. 164.



La primera iniciativa para instituir un órgano especial del trabajo se debe a Luis Blanco, cuando propuso, como consecuencia del impulso inspirador de la revolución francesa de 1848, la creación de un Ministerio del Progreso y del Trabajo (Ministère du Progres et du Travail), que no se llegó a cristalizar.

Posteriormente, las primitivas oficinas de trabajo europeas propendían a cumplir fines estadísticos. Gran Bretaña, por ejemplo, cuenta desde 1866 con una Oficina de Estadística y otra análoga que funda en Massachusetts, en los Estados Unidos, en el año 1876; su finalidad consistía en informar a la Cámara del Estado sobre las condiciones de trabajo. Años después cunde el ejemplo de la oficina de estadística; en el año 1884 los Estados Unidos organizan la Oficina Federal del Trabajo, dependiente el Ministerio Interior.

Los organismos de trabajo eran oficinas aisladas, casi siempre dependientes de los Ministerios del Interior, debido al carácter que tenían los movimientos obreros; y no hace mucho tiempo de la autonomía ministerial en materia de trabajo. Una corriente muy generalizada tiende a crear tales ministerios, aun cuando la denominación, competencia y sistemas no sean los mismos en cada uno de los Estados; pero evidentemente las antiguas oficinas de estadística laboral se transformaron en oficinas de trabajo, las cuales se convirtieron luego en Direcciones, Departamentos o Secciones de Trabajo que lograron la autonomía ministerial.

Los primeros organismos de trabajo se limitaban a recoger datos estadísticos sobre las condiciones del trabajo y el desarrollo de las industrias; recibieron después el encargo de preparar anteproyectos de nuevas leyes de trabajo, ejercer vigilancia e inspección

de la legislación en vigor, intervenir en las contiendas entre patronos y trabajadores y dar cumplimiento a las leyes de previsión social.

La primera oficina del trabajo dependiente de un gobierno surgió en Estados Unidos de América en el año 1884; y en el año 1887 se creó el Departamento Federal del Trabajo. Por su parte Francia inicia la función pública en materia laboral con una oficina del trabajo que creó en el año 1891. Bélgica por su parte fundó una oficina del trabajo en el año 1894, que convierte en Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo al año siguiente.

3.5. Diferencia entre organización administrativa y judicial de trabajo

En ciertos países la organización administrativa tiene a la vez facultades judiciales; en otros, la organización judicial atiende tanto los conflictos de carácter individual como en los de índole social. En Guatemala los organismos del Estado tienen sus funciones definidas, y la organización administrativa del trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien tiene el deber, de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo.

En tanto, corresponde a los Tribunales de Justicia la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, ejerciendo la función jurisdiccional con exclusividad la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que las leyes establecen. Es decir, que la función principal de los tribunales es la administración de la justicia.

Es así, como la diferencia entre la organización administrativa de trabajo y la organización judicial, radica en que la primera, se desarrolla a través de los órganos de

la administración pública, sin necesidad de la intervención de un Juez, pese a la existencia de un conflicto determinado, pero debido a que no está facultado para ello, no puede resolver el mismo, sino que únicamente puede formular alternativas ecuánimes para ambas partes, mientras que en la otra necesariamente debe intervenir un Juez para poder decidir y solucionar el conflicto existente, mediante una resolución judicial.

Pero en algunas ocasiones, la organización administrativa de trabajo, tiende a realizar determinados actos que se asemejan a la actividad judicial, más sin embargo, no asumen la naturaleza de estos, pues la resolución que dichos organismos emiten, son meramente administrativos, como por ejemplo, cuando se faculta a la Inspección General de Trabajo, emitir un auto razonado, en el que se decida, a quién corresponde la preferencia, en el cobro de los pagos post-mortem del trabajador, siempre y cuando el conflicto fuera entre dos o más beneficiarios, según lo establecido por el Decreto Número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala.

Ocurriendo algo similar cuando la Inspección General de Trabajo, tenía la facultad de imponer sanciones administrativas, una vez hubiese sido establecida la existencia de una falta de trabajo, es decir, que de alguna u otra forma determinados órganos administrativos como la Inspección General de Trabajo, asemejan su actuar a lo realizado por los tribunales de justicia, reiterando, que esto significa que este tipo de órganos, asuma funciones que no le competen, pues tal y como la Ley establece, es al Organismo Judicial a quien le compete la facultad exclusiva de impartir justicia.

3.6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Algo similar se establece en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), específicamente en el Artículo 274: "Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referencias a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores....".

Esta entidad administrativa de carácter laboral, tuvo sus indicios durante los gobiernos revolucionarios de 1944, en donde se marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. Pues en esta etapa histórica, la legislación laboral se comenzó a gestar con el propósito, de responder a un nuevo estatuto jurídico, y así, las disposiciones en este campo ya tendrían un significado.

Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos, para el cumplimiento de sus objetivos. Siendo, el primer antecedente administrativo laboral que se encuentra registrado en esta época, el contenido en el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 26 de diciembre de 1944, el cual fue publicado el



mismo día, con la finalidad de mejorar el desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se encuentra la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Posteriormente, el día 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto Número 47, que contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la que en su Artículo 7, se estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. En relación con los particulares".

Además, en el Artículo 16, del mismo cuerpo normativo, se establecía que las Secretarías, entre las que se encontraba la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrían las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Es hasta, el 27 de abril de 1945, cuando mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, se reestructura la Ley del Organismo Ejecutivo, teniendo como consecuencia una serie de cambios radicales en cuanto a las entidades que conformarían, este Poder del Estado. Por ello, para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de estos. Entre los nueve Ministerios que contemplaba, la Ley en mención, se



incluyó el de Economía y Trabajo, que además de funciones económicas, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. De tal forma, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 establecía: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año.

Durante el periodo comprendido del mes de octubre de 1956 hasta el 30 de mayo de 1961, de una forma poco formalista se le agregó, a lo que se conocía como Ministerio de Trabajo, la denominación de Bienestar Social, con la finalidad de abarcar todos los

concernientes al derecho laboral, circunstancia que se comprobó mediante el nombramiento del señor Leopoldo Bolaños Álvarez como Ministro de Trabajo y Bienestar Social. Cambiando nuevamente la denominación de este Ministerio, mediante la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República y que contiene el actual Código de Trabajo, vigencia que tuvo lugar el 29 de abril de 1961, nominando a dicha entidad como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. Está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, actualmente se celebra el aniversario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el 19 de octubre de cada año, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la Ley, a su publicación o su vigencia.

3.6.1. Visión y misión

La visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta instituida como la de ser un Ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Conllevando, esto a que, su misión sea la de ser la institución del Estado de Guatemala



encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

De acuerdo con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, éste es la institución del Estado de Guatemala que debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.

3.6.2. Funciones

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente supremo en materia laboral en Guatemala, y por lo tanto le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral nacional e internacional, la formación técnica, profesional, previsión social y la promoción del trabajo decente. Por ello, se la ha asignado una serie de funciones para el cumplimiento de estos fines y que constan en la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes de carácter laboral, sin embargo, dentro de sus principales funciones ejecutivas se encuentran:

- “Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la Ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la Ley;



- **Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;**
- **Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;**
- **En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;**
- **Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;**
- **Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;**
- **Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;**
- **Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo²¹.**

²¹<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna> (10 de agosto de 2014).



3.7. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como objetivo primordial, el hacer cumplir las leyes y reglamentaciones laborales con miras a proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Para ello, se debe auxilia de un sistema de inspección institucionalizado y fortalecido por el Estado.

Otro de los objetivos de la Inspección General de Trabajo es el de: “velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.²²

En sí, la Inspección General de Trabajo desempeña un papel preponderante, en el cual resuelve potenciales conflictos antes de que se tornen litigiosos. Por lo tanto, los inspectores de trabajo, están facultados para avenir a las partes, con base a la imparcialidad, buen juicio y comprensión del problema, de tal forma que los acuerdos, derivados de estas situaciones, deben beneficiar a ambas partes, sin menoscabo de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, la Inspección de Trabajo, nace en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), específicamente en el Artículo 278 y que establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y

²² Bermúdez, Miguel. Op. Cit. Pág. 466.

reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...”.

Por ello, la visión de la Inspección General de Trabajo, consiste en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores Contribuir a Contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”.²³

En tanto que su objetivo es el de: “Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.²⁴

3.7.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, persigue el cumplimiento de los derechos laborales, mediante la supervisión de todos aquellos lugares en los que se desempeñe alguna actividad de carácter laboral, así como también pretende evitar que los conflictos

²³<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion> (10 de agosto de 2014).

²⁴*Ibid.* (10 de agosto de 2014).



laborales surgidos lleguen a una instancia judicial, pero para maximizar su eficiencia, se le impusieron las siguientes funciones:

- “Realizar verificaciones laborales, Realizar verificaciones administrativas, Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo;
- Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora;
- Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral”.²⁵

²⁵ **ibid.** (10 de agosto de 2014).



CAPÍTULO IV

4. Conflictos laborales

4.1. Definición

El conflicto es una situación que se da entre dos o más personas en contraposición a su interés, ya sea para neutralizar o reivindicar un derecho.

En materia laboral, un conflicto es aquel que se deriva de la relación existente entre patrono y trabajador, debido al vínculo que surge entre estos, por la celebración de un contrato de trabajo. Es decir, que se trata fundamentalmente de problemas que existen a lo largo de las relaciones que tienen los patronos y los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones.

Sin embargo, de conformidad con la doctrina laboral existen diversas clases de conflictos, los cuales serán expuestos minuciosamente en el punto siguiente.

4.2. Clasificación de los conflictos laborales

Los conflictos en materia laboral, para su adecuado análisis se clasifican en tres clases, siendo estos:

- **Conflicto latente y conflicto exteriorizado:** El conflicto latente, es aquel en el que el ámbito de trabajo tiende a tornarse muy tenso, pero no se ha manifestado



como un conflicto real, en tanto en el conflicto exteriorizado, este ya se ha manifestado como tal y por ende ya es de conocimiento del patrono;

- **Conflicto individual y colectivo:** Un conflicto individual es el que enfrenta a un trabajador con un patrono, mientras que el conflicto colectivo lógicamente será el que surja entre un patrono y trabajador pero constituidos en su forma colectiva como lo son los sindicatos;
- **Conflicto jurídico y de intereses:** Es aquel que surge, por una discrepancia existente sobre la interpretación o aplicación de una norma existente. Esta norma puede ser legal o reglamentaria, también puede ser sobre un convenio colectivo, tanto jurídico como extrajurídico, por el contrario el conflicto de intereses no es un conflicto de derecho, pues no versa sobre una norma preexistente, sino que la discrepancia surge de la elaboración de un contrato o convenio.

4.3. Procedimientos de solución de conflictos laborales

Los procedimientos de solución de conflictos, se definen como los medios de solución que cada sociedad articula para resolver las controversias laborales. Considerándose entonces como una cuestión que cada sociedad resolverá, atendiendo al sistema político que exista, auxiliándose también de la tradición de intervención estatal en las relaciones laborales que haya o a la finalidad que pretenda potenciar o no la negociación colectiva.

La situación actual del procedimiento de solución de conflictos laborales presenta las siguientes características:

- Hay una excesiva judicialización de la solución de los conflictos jurídicos, ya sean individuales o colectivas;
- Inexistencia de soluciones eficaces para los conflictos colectivos de intereses;
- Escaso éxito de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal.

4.4. Clases de procedimientos de solución de conflictos laborales

4.4.1. Procedimiento judicial

El procedimiento en general, se define como la sucesión de actos jurídicos que se traducen en etapas que llevan un orden lógico dentro de un proceso determinado.

Es decir, que un procedimiento, está compuesto por los actos de inicio, desarrollo y conclusión de éste. Por ello, en su aspecto externo, aparece como una sucesión temporal de actos, donde cada uno de ellos, es presupuesto del siguiente y condición de eficacia del anterior desarrollándose todo esto en un órgano jurisdiccional competente, y en materia laboral lógicamente tendría que ser un juzgado de trabajo.

4.4.2. Procedimiento alternativo

Al ser los procedimientos judiciales muy tardados y onerosos, la práctica ha generado diversas maneras alternativas, mediante las cuales se evita llegar hasta estas instancias, por lo tanto, surgen los denominados procedimientos alternativos, mismos que serán expuestos en los puntos siguientes para un mejor análisis.



4.5. Sujetos intervinientes en los procedimientos alternativos

En cada uno de los procedimientos alternativos que se pueden suscitar en la práctica, los sujetos intervinientes en estos serán una variable, puesto que, su participación dependerá del tipo de procedimiento alternativo que se trate, participando comúnmente en cualquiera de estos los sujetos siguientes:

- **Abogado:** Representa y aboga por un interés particular;
- **Árbitro:** Toma una decisión a pedido de los interesados;
- **Componedor:** El que convoca, inicia y diseña el proceso de resolución de conflictos junto a los interesados;
- **Experto:** Provee información que puede ser útil para resolver el conflicto;
- **El que toma las decisiones:** Tiene autoridad para decidir, puede o no ser una autoridad;
- **Medidor:** Sirve como parte neutral para asistir a los interesados a resolver el caso;
- **Negociador:** Participa como un representante de un interés particular en discusiones con otros interesados para resolver el conflicto;
- **Interesados:** Los individuos o grupos que están directamente involucrados en el conflicto o quienes están afectados por la forma en la que el conflicto será resuelto.

4.6. Clases de medios alternativos de solución de conflictos

Existen varios procedimientos alternativos para resolver conflictos, algunos de los más



comunes son la negociación, la mediación, el arbitraje, la conciliación, la transacción y la adjudicación. Pero, en el caso de este último, solamente es utilizado en los tribunales de justicia de algunos países de Latinoamérica como Argentina, Perú, Ecuador y Venezuela, en el caso de Guatemala los más utilizados en la práctica se detallaran en los puntos siguientes.

4.6.1. La transacción

Es un acuerdo de voluntades, por el cual, las partes mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Existen por tanto, dos tipos de transacción: la extrajudicial que consiste en el acuerdo consensuado por ambas partes de resolver la controversia, con la finalidad de evitar un litigio, y la judicial en la cual las partes manifiestan su mutuo consenso para poner fin a un juicio ya iniciado.

Con relación a la naturaleza jurídica de la transacción, RengelRomberg señala que la transacción constituye “una especie del negocio de declaración de certeza (negocio de acertamiento), que es una convención celebrada por las partes con el objeto de establecer la certeza de sus propias relaciones jurídicas, o regular relaciones precedentes, eliminando ciertas faltas de certeza, al amparo del principio general de la autonomía de la voluntad privada, en aquellas zonas del derecho en que las partes pueden disponer del objeto que desean regular”.²⁶

4.6.2. La negociación

²⁶Gozaini, Osvaldo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos**. Pág. 8

Es el acuerdo, al que las partes intentan llegar en asuntos de interés mutuo y en situaciones conflictivas donde tienen desacuerdos teniendo como características principales:

- No implica la participación de un tercero;
- Sólo participan las partes y sus representantes;
- Éstas tratarán de buscar un acuerdo y presentarán propuestas para ello;
- Es un proceso privado;
- No tiene carácter de cosa juzgada;
- Las decisiones son tomadas por las partes;
- No es de obligatorio cumplimiento.

4.6.3. La mediación

Es un proceso de negociación más complejo, que implica la participación de un tercero que no tiene relación con ninguna de las partes, y por ello no es considerado como tal, pudiendo ser el mediador un individuo, un grupo de estos o una institución, teniendo las siguientes características:

- Las partes escogen al mediador;
- Debe ser neutral;
- No debe hacer juicios, ni tomar decisiones vinculantes para las partes;
- Es únicamente un "facilitador";
- Actúa para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo consensual; puede usar la persuasión y mejorar la comunicación;
- Las partes deciden si aceptan sus sugerencias.



4.6.4. El arbitraje

El arbitraje doctrinariamente, se define como “un proceso cuasi-judicial que vincula a las partes con un árbitro”.²⁷

Siendo escogido el árbitro por las partes, salvo excepciones y sus decimperativas; y el resultado de su decisión se constituye en un laudo arbitral con efectos jurisdiccionales y de obligatorio cumplimiento.

Además, que el juicio arbitral, debe seguir ciertas normas procesales pre-establecidas; y así mismo, en las decisiones que tome el árbitro sólo recurrirá a su criterio de conciencia y en base a éste evaluará las posiciones de las partes, y propondrá una solución que deberá ser aceptada por estos, obligándose a no llevar la controversia a los tribunales ordinarios sin el previo fallo arbitral. La decisión del árbitro o también conocido como laudo arbitral, tiene efectos erga omnes

4.6.5. La conciliación

Es un acuerdo de voluntades, entre las partes, mediante el cual un tercero denominado conciliador propone soluciones ecuánimes a la discordia generada entre ambos, con la finalidad de evitar mayores inconvenientes generados por un proceso, es por ello que la conciliación puede ser judicial o extrajudicial, sin perder su esencia.

²⁷ Alvarado, Adolfo. **La conciliación como medio para solucionar conflictos de interés.** Pág. 5.



CAPÍTULO V



5. La justicia laboral y su deficiente aplicación en Guatemala

5.1. Factores que inciden en el acceso a la justicia laboral

La administración de justicia, es un derecho muy importante que todo Estado democrático como Guatemala tiene la obligación de garantizar a sus ciudadanos; la cual tiene el mismo, grado de importancia que la educación, la salud y la inclusión social, debiendo proporcionarla en condiciones de modernidad, eficiencia y eficacia. Incluso se ha acuñado la expresión justicia democrática, que se define como: “la enfocada en función del ser humano y que se caracteriza por su independencia, acceso, transparencia, participación ciudadana y tutela judicial efectiva, precisándose que sin estos elementos interactuando entre sí, no se puede hablar de una administración de justicia de calidad”.²⁸

En Guatemala se evidencia un importante intento en la modernización y fortalecimiento, de la administración de justicia, con la finalidad de reconstruir un sistema democrático donde las relaciones laborales, estén basadas en conceptos de trabajo digno, consolidación de la democracia y gobernabilidad del país.

Respecto a la relación entre administración de justicia laboral y democracia, una interesante investigación sobre justicia laboral en toda América Central establece que: “La situación es simple, sin justicia no hay democracia. La práctica cotidiana ha

²⁸Vargas, Ramón. *Democracia y justicia*. Pág. 73.



demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse tan solo a partir de reformas constitucionales o el cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco simplemente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas”.

Un Estado que se valore de ser democrático, debe contar además con un sistema judicial, que respalde y sancione eficazmente cualquier vulneración a los derechos y libertades fundamentales; pero sobre todo, que garantice a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito.

En Guatemala como en la mayoría de países de América Latina, la modernización judicial es una condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable.

Sin embargo, en el ámbito judicial laboral en diversas naciones como Guatemala, todavía se tienen instituciones débiles e ineficientes. Puesto que, no siempre se ha podido garantizar un ágil y célere respeto pleno de los derechos fundamentales de los ciudadanos, como el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, la no discriminación sindical y por género, el acoso moral y sexual, que son otras formas de discriminación, el respeto y protección a la vida privada del trabajador, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia y de opinión, y de los derechos laborales en general.

Específicamente en Guatemala, es donde más comúnmente se dan problemas referentes a los derechos laborales, así como a la inadecuada integración de los Convenios de la OIT, ratificados por el país, circunstancias que afectan principalmente a los trabajadores, tanto en su forma individual como colectiva, es decir los sindicatos.



Otro aspecto importante dentro de esta temática, es lo concerniente a los sistemas de inspección del trabajo, ya que son estos valiosos instrumentos para la aplicación de las normas internacionales y nacionales de trabajo, los cuales en la práctica, presentan una serie de deficiencias y carencias, ya que no se cuenta con el número de inspectores que puedan abarcar la inspección de empresas donde se desarrolle una actividad laboral como tal.

Es así, como el acceso efectivo a la justicia representa: “el derecho humano más importante en un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar y no sólo proclamar derechos”.²⁹

La doctrina comúnmente, define el derecho de acceso a la justicia como: “El derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto”.³⁰

Siendo entonces el medio idóneo y legal para que se materialice la justicia, el proceso pero específicamente laboral y desarrollado dentro de un órgano jurisdiccional competente, entendiéndose para ello, como el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en las leyes de trabajo, protegen las garantías inherentes de todo trabajador.

²⁹Ferrandino, Álvaro. **Acceso a la justicia**. Pág. 377.

³⁰<http://www.uci.edu.py/la-facultad-de-ciencias-juridicas/> (13 de agosto de 2014).



En Guatemala, los primeros intentos de modernización del sistema de justicia, se dieron con la primera Constitución de Guatemala, que en ese entonces, correspondía a la República Federal, misma que fue decretada el 22 de noviembre de 1824 por la Asamblea Nacional Constituyente. En ella se contempló la integración de la Corte Suprema de Justicia con seis o siete Magistrados elegidos por el pueblo. Por otra parte, los jueces eran nombrados por el Presidente de la República de acuerdo a las ternas propuestas por la Corte Suprema de Justicia.

Con el transcurrir de la historia, se promulgaron un gran número de Constituciones que regularon, de diversas formas el tema de la administración de Justicia. Sin embargo, en 1985 se decretó una nueva Constitución Política, que fue calificada como una innovadora por todas las garantías que encuadraba, así como la excelente estructuración del Estado.

No obstante, en la actualidad, esta última Constitución Política, tiende a ser algo anticuado, en cuanto al organigrama del Estado y más con respecto al sistema de justicia, pues permite que dentro de esta, se pueda enraizar con mayor facilidad la corrupción y por ende la justicia, este fuera del alcance de la población. Afectando con ello, al proceso laboral, en donde con mayor facilidad se puede incurrir en dilaciones indebidas que ocasionan su extensa duración, aunque hay muchos progresos que se han efectuado gracias a los escasos procesos de modernización que actualmente están en marcha. No obstante, el proceso continúa siendo lento, caro y no soluciona oportunamente las controversias jurídicas que se presentan en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Todo esto engloba, cierto descontento y necesidad de contar con un proceso moderno



y rápido que dé, plena satisfacción a los ciudadanos que demandan justicia, es decir, que se cumplan con todos los principios que inspiran al derecho de trabajo. Pues en la práctica, la oralidad dentro de un proceso ordinario laboral, es casi inexistente, impidiendo con ello, que el mismo sea conocido de una forma más eficiente y evitando así el congestionamiento de los tribunales de justicia, ya que más factible, que el Juez vea directamente a las partes, escuche sus alegatos, perciba sus expresiones, pueda interrogar tanto a ellas como a los testigos y peritos, generando de esta forma una diferencia muy notable respecto de un procedimiento escrito, frío y distante.

La mejora de la justicia laboral es un tema que genera un amplio consenso en la sociedad, no interesando sólo a trabajadores, gobiernos, poderes judiciales, académicos; los empleadores también están interesados en una justicia laboral célere y efectiva pues a ellos tampoco les interesa la lentitud de los procedimientos judiciales. Las empresas están hechas para producir bienes y servicios y para obtener utilidades; no les interesa tener un problema social enquistado en sus operaciones ni tener conflictos latentes con sus trabajadores. La eficiencia y productividad de las empresas están ligadas con un buen clima laboral; un trabajador satisfecho por el cumplimiento de sus derechos es un trabajador más eficiente y productivo.

5.2. Voluntad política de cambio

Para que exista una verdadera eficacia, en los resultados del proceso judicial laboral ante la modernización y estudios que día con día se plantean, es necesario contar con el compromiso y la voluntad política de los tres Poderes del Estado, trabajando cada uno en su ámbito de competencia, de las asambleas legislativas, de las organizaciones



de patronos y de trabajadores.

Esta voluntad política ha sido reafirmada, a través de la “Declaración de Roatán”, por las Salas Laborales de las Cortes y Tribunales Supremos de Justicia de Centroamérica y el Caribe con el señalamiento de “que la vigencia efectiva del estado social de derecho requiere que en materia de trabajo se fortalezcan institucionalmente las jurisdicciones laborales de la región,” a las que les corresponde “velar por la tutela judicial efectiva de los derechos laborales, el acceso a la justicia de los trabajadores y el fortalecimiento de la paz social.”

La importancia de este compromiso, quedó plasmado en la parte resolutive de dicha Declaración respecto a la necesidad de “proteger y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo”, así como de “promover e implementar las reformas necesarias para lograr el cumplimiento efectivo de los derechos laborales mediante la aplicación de la oralidad y los mecanismos alternativos de solución de conflictos” y el “desarrollo de sistemas de gestión de calidad judicial en las jurisdicciones laborales”.

Tema que en la práctica deja mucho que desear, ya que no se ha podido implementar el principio de oralidad como tal, mediante el cual se pueda garantizar una celeridad en el proceso ordinario de trabajo.

Por otra parte, la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana había adoptado anteriormente entre sus recomendaciones, el “Promover acciones tendientes a la efectiva implementación de procedimientos orales en todas las materias, a través de la aprobación, reforma o rigurosa aplicación de una normativa que consagre, entre otros, los principios de igualdad, contradicción, inmediación, concentración, publicidad,



celeridad, dirección del proceso, buena fe y lealtad procesal”.³¹

Por lo tanto, se requieren mayores recursos materiales para una adecuada voluntad de cambio, sin embargo hay acciones importantes que se pueden hacer con muy pocos recursos, tal es el caso de aquellos de naturaleza intelectual y organizacional, y que pueden ser aplicados para diseñar un mejor proceso, u organizar una mejor gestión de los juzgados laborales, y así posteriormente presentarlo ante las autoridades competentes, para que mediante los procedimientos adecuados, se puedan implantar, por ello es imprescindible, la voluntad política de transformación y de mejora de los servicios de justicia que se prestan a la sociedad.

En varios países de Centro América, como Costa Rica, Nicaragua, El Salvador y Honduras, se ha identificado una serie de proyectos concernientes a nuevas normas procesales, y que actualmente están en marcha, proyectos que se basan en un buen porcentaje en los principios de oralidad, concentración e intermediación. El primer paso imprescindible y necesario para un auténtico cambio es la modificación de las reglas que rigen el procedimiento.

Así mismo, una buena inversión en sistemas de gestión de calidad para la organización del despacho judicial, en capacitación de jueces, abogados, representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de la comunidad jurídica en general.

5.3. La justicia laboral como componente esencial del trabajo decente

³¹Organización de los Estados Americanos. **Acceso a la justicia**. Pág. 17.

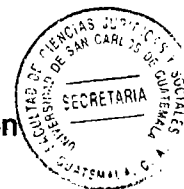


El trabajo decente, es aquel trabajo que dignifica a la persona, le da estabilidad familiar paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y desarrollo de las empresas.

El término trabajo decente fue un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de establecer las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, debiendo realizar el trabajo de una forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna, fuera de esto se considera violados los derechos humanos del trabajador.

Por ello, el trabajo decente, es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades, les da la oportunidad a los trabajadores a dignificar su vida sus opiniones y a poder participar en propuestas que mejoren sus vidas tanto en el ámbito laboral, social y político.

La Organización Internacional de Trabajo ha desarrollado una agenda para modernizar el trabajo decente, para que así, se puedan garantizar fehacientemente todos los derechos laborales. Además que dicha Organización, ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los gobiernos de turno, esto con el fin de materializar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que surgieron con la finalidad de resguardar la igualdad de género en el trabajo, siendo estos objetivos:



- **Creación de empleo:** Mediante políticas que generen oportunidades de inversión y puestos de trabajo dentro de esta economía que garantice modos de vida sostenibles;
- **Garantizar los derechos de los trabajadores:** Tomando en cuenta que el Estado, es tutelar de la parte más débil en una relación laboral, esto debe interpretarse como la protección al trabajador, por ser el sujeto susceptible de violaciones;
- **Protección social:** Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descansos adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada;
- **Promover el diálogo social:** La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, y evitar los conflictos en el trabajo.

Sin embargo, en Guatemala describir lo que es el trabajo decente, es casi imposible puesto que, debido a diversos factores el mismo no se puede materializar como tal a consecuencia de la desigualdad de derechos que existen entre patrono y trabajador aunado a la corrupción latente dentro del Estado.

Así mismo, el incumplimiento de la legislación por parte de los patronos ha tenido efectos negativos en el trabajo decente, ya que estos al ser trasgresores reincidentes de estas garantías, solo han servido de modelos al poner en cuestión todo el andamiaje de la violación de los derechos fundamentales, influyendo decisivamente en la cultura



de cumplimiento, pues su inobservancia no ocasiona mayores costos, e incluso puede significar un ahorro a largo plazo.

Otro factor influyente en esta situación es el suscribir y ratificar desmesuradamente instrumentos internacionales de carácter laboral, si los mismos no son aplicados adecuadamente, pues esta situación únicamente conlleva a tener un conjunto de normativas que formarían parte de un derecho vigente no positivo.

Pues, actualmente Guatemala cuenta, con alrededor de 73 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados, de los cuales solamente algunos son aplicados, debido a que la mayoría de los casos, los operadores de justicia desconocen dichos Convenios, por lo que son las propias partes interesadas en su aplicación quienes citan los aludidos instrumentos internacionales, entregando para el efecto una copia del Convenio y de su ratificación, al Juez para ser aplicado, si corresponde al caso concreto.

5.4. Deficiencia en la estructura administrativa del sistema de justicia laboral

El sistema de justicia laboral, representado por los Juzgados de Primera Instancia y las Salas de Apelación, constituyen uno de los factores determinantes, en la defensa de los derechos de los trabajadores, sin embargo, estos actualmente han decaído a consecuencia de todo el personal que labora dentro de estas entidades, abarcando desde el Juez hasta los notificadores como también aquellas personas que laboran en dependencias conexas a estos organismos jurisdiccionales, como lo es el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia .

En el caso del Centro de Servicios mencionado, el personal que es asignado a este



carece en algunas ocasiones de preparación teniendo como consecuencia el retardo y rechazo de las demandas laborales presentadas, dejando a un lado principios tan importantes que inspiran al derecho laboral como el de sencillez, aduciendo la falta de requisitos en la demanda presentada, o en el caso de las notificaciones, las cuales son realizadas en plazos más longevos, que los estipulados por la Ley, situación que genera el retardo del proceso ordinario laboral o bien las mismas no son realizadas, debido a la poca coordinación existen entre los Juzgados y el Centro de Servicios.

En tanto, que previo a darle trámite a la correspondiente demanda, la misma tendría que haber sido conocida por alguno de los dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de las Demandas, siendo estos creados mediante el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, Acuerdo mediante el cual se crean dichos Juzgados y se les confiere la facultad de calificar, las demandas o escritos, que se planteen en el Departamento de Guatemala, verificando que las mismas tengan relación con lo estipulado en el Artículo 292 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) y que fueron distribuidas previamente por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en forma aleatoria y determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales.

Pretendiendo con ello descongestionar a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen de dichos conflictos posteriormente, siendo así que estos Jueces deben de actuar de una forma más minuciosa en la revisión de las demandas, esto con el fin de no aceptar aquellas que presenten errores o incumplan con los requisitos establecidos por la Ley, pero tomando en cuenta siempre el principio de sencillez del derecho laboral.



Por lo cual, al haberle dado trámite a la demanda y asignado uno de los catorce Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, estos quedan obligados a conocer en Primera Instancia de los conflictos de índole particular, colectiva y de carácter económico, que surjan entre un patrono y un trabajador, tal y como establece el Artículo 288 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República).

Una vez, alcanzada esta etapa, comienzan a surgir una serie de inconvenientes, que se relacionan directamente con la corrupción enraizada en el sistema de justicia como también de la incompetencia de los Jueces conocedores del conflicto, teniendo como primer inconveniente a causa de esto, el retraso injustificado en el desarrollo del proceso ordinario laboral, incumpliendo con los plazos establecidos en la Ley o bien se tiende a ser muy permisivo en cuanto a la aceptación de recursos judiciales, sin sentido y cuyo objetivo es el retardo del proceso.

Otro de los factores determinantes en la deficiencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia, es la falta de cumplimiento de lo estipulado, en la Ley de la Carrera Judicial (Decreto 41-99 del Congreso de la República), por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, ya que quedan al descubierto ciertos aspectos que infieren, que durante el proceso de formación de Jueces, existieron anomalías para que pseudo profesionales inescrupulosos, obviaran el procedimiento de formación y fueran colocados en Juzgados determinantes, conllevando esto, a que en algunas circunstancias, dichos Jueces, carezcan del conocimiento adecuado para conocer y resolver una controversia.



Llegando al grado que son las Salas de Apelaciones de dicho ramo, quienes conozcan y rectifiquen los errores que comúnmente contienen las resoluciones definitivas de Primera Instancia, y que se derivan de los factores referidos anteriormente, de tal forma que existe mayor seguridad, que sean los Magistrados de las Salas, quienes materialicen fehacientemente la justicia laboral y por ende garanticen los derechos del trabajador.

Es por ello, que para el efecto existen cinco Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, constituidas cada una de ellas, por tres Magistrados titulares y dos suplentes, los cuales son especialistas en Derecho de Trabajo, y son nombrados por el Congreso de la República de Guatemala.

Todos estos factores, solo hacen que cada vez más el acceso a la justicia laboral, se aleje tanto de sus fines como también del alcance de la población, evidenciando que, quienes logren acceder a esta, tendrán que a travesar, todo el larguero infructuoso que el sistema de administración de justicia laboral proporciona al trabajador guatemalteco, desechando instantáneamente ese afán por reivindicar sus derechos laborales de una forma justa, pues los mismos, son reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias.

Asumiendo con todo esto, que actualmente es de suma importancia, el contar con un sistema eficaz de administración de justicia, debido a que es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes, por lo que su reforzamiento y modernización se convierte en un objetivo esencial para garantizar el progreso con equidad.



Además, una administración de justicia del trabajo, que sea eficaz, favorece la creación de una cultura de cumplimiento y de un sistema de relaciones de trabajo, basado en la cooperación, lo que es esencial para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Por lo tanto, es inaceptable que en Guatemala, se excusen en el sentido de que, no se cuenta con la normativa jurídica necesaria para gestionar algún cambio en el acceso a la justicia laboral y su correspondiente eficiencia, pese a tener un Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) muy anticuado, el mismo puede ser equilibrado mediante los ordenamientos jurídicos laborales homologables entre sí y la variedad de Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, firmados y ratificados, así como también de otros Pactos y Tratados internacionales que configuran el estatuto jurídico de los trabajadores con un conjunto de derechos que les protege frente a la explotación.

Lamentablemente, algo que impide que toda esa normativa pueda ser aplicada, es la ya muy reiterada, ineficacia de los procesos jurisdiccionales, ya que si no existe la intención de invertir todas estas circunstancias, no será fácil el acceso a los tribunales, continuando con toda esa serie de complejas trabas o requisitos, anteriormente expuestas.

Aunque se han invertido también importantes recursos económicos, no se ha logrado todavía una justicia laboral, suficientemente rápida que ampare, tutele y reconozca los derechos laborales de manera satisfactoria. Siendo así, que cuando al fin, se obtiene la declaración judicial del derecho, es aún más tedioso, el lograr que los procedimientos



para su ejecución, sean más rápidos y con ello se pueda cumplir efectivamente las sentencias.

Por lo tanto, es mediante el Libro Blanco o Libro de Quejas que se encuentra en los Juzgados Laborales, que se puede comprobar de cierta manera, cada uno de los factores expuestos con anterioridad, y que impiden sistema de justicia laboral adecuado, siendo de las principales preocupaciones de conformidad con dicho Libro, las siguientes:

- Incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos ilegales de miembros del sindicato;
- La necesidad de impulsar un programa sistemático de reforma de la justicia que contemple: la mejora de la capacitación y el control profesional de los operadores de justicia laboral, el fortalecimiento del derecho laboral y de las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de facultades de derecho del país, y la implementación de nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para los jueces y magistrados laborales;
- La insuficiencia de Jueces y Tribunales Laborales para cubrir la demanda existente;
- La demora en los procedimientos de justicia laboral y la dificultad de los trabajadores de obtener reparación aunque ganen los litigios;
- La necesidad de incrementar la capacidad de administración de justicia laboral mediante la implementación de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje, nuevos juzgados y tribunales, así como la creación de una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.



A nivel regional, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar, cada uno de los Tribunales de Justicia Laboral, con personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

5.5. Falta de especialización de los jueces encargados de la administración de la justicia laboral en Guatemala

Es más que evidente, las falencias estructurales que tiene el Estado guatemalteco, pero dentro de las más importantes se encuentra las que se denotan en el sistema de justicia, debido a diversas circunstancias que ya fueron desarrolladas en sus apartados correspondientes en este trabajo de tesis, pero que una de las más latentes y de la cual no se ha podido gestar una solución adecuada, es la referente a la formación de los jueces, específicamente en materia laboral.

Impidiendo con ello, la consolidación de un verdadero Estado de Derecho, pues de esta forma se deja sin acceso a la justicia a toda la población guatemalteca y más cuando se trata de asuntos laborales, donde el trabajador, es el sujeto más afectado, por lo tanto necesariamente se tendría que reformar todo el aparato de justicia existente en el país.

Para que así, dichos organismos realmente puedan impartir justicia, creando para el efecto, sistemas modernos que proporcionen estabilidad, credibilidad y confianza a todos los habitantes de la República de Guatemala, que quieran dirimir sus controversias y no necesariamente de carácter laboral.



Estableciendo, como primer paso para el fortalecimiento del sistema de justicia laboral, el crear una Ley, que realmente atienda, las necesidades concernientes a la formación de Jueces, puesto que la Ley de la Carrera Judicial (Decreto 41-99 del Congreso de la República) vigente, tiende a ser obsoleta y manipulable a los intereses de ciertos sectores del país que comandan la corrupción enraizada en el Estado de Guatemala.

Debido a que dentro de dicha Ley, se establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría y grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función

Aunado, a la falta de principios deontológicos, por parte de los aspirantes a jueces, ya que difícilmente, aspectos como estos pueden ser calificados, por lo tanto, no se puede tener mayor certeza en cuanto a la honorabilidad del profesional del derecho que pretende, hacerse con tan importante cargo, permitiendo con ello, que posteriormente estos jueces pasen a formar parte de los muchos funcionarios que han corrompido el sistema de justicia guatemalteco.

Sin embargo, el problema principal de la incorrecta implementación de la Ley de la Carrera Judicial (Decreto 41-99 del Congreso de la República), se debió a que inicialmente solo dos promociones de aspirantes a jueces, recibieron el correspondiente curso de formación, además que el mismo no fue tan longevo, como necesariamente debió de ser, por lo tanto, en la actualidad las pocas capacitaciones dirigidas a jueces de primera instancia de diversas ramas del derecho, pero específicamente del área laboral, no han concretizado los objetivos trazados y mucho



menos materializado el Decreto Legislativo en mención, incidiendo con ello, en un bajo conocimiento de la legislación nacional y de los instrumentos internacionales referentes a derecho laboral.

Conllevando esto, a que en la práctica, los jueces a cargo de los juzgados laborales, no siempre utilicen las facultades que les confiere el sistema judicial y la Ley, afectando con ello, la forma de resolver, los conflictos sometidos a su conocimiento.

Llegando al grado que son los magistrados de las Salas de Apelaciones en materia laboral, quienes deben corregir los errores de fondo y de forma cometidos por los Jueces de Primera Instancia, además que en algunos casos dichos magistrados también se ven afectados por la corrupción inserta en el sistema de justicia, pues su nombramiento, en algunas ocasiones se debe a puros favores o bien a conveniencia de quienes los han elegido al momento de conformarse las respectivas comisiones de postulación.

Contribuyendo a esta problemática, la insuficiencia de Tribunales de Trabajo, ya que actualmente en cada Departamento del país existe al menos un Juzgado de Trabajo o bien se puede dar el caso, que él mismo no solamente conozca de conflictos suscitados en materia laboral, sino que también de índole civil, por ello, es que en algunos lugares existen Juzgados de Primera Instancia Civil y de Trabajo y Previsión Social, sin embargo esta alternativa, en algunas situaciones, en lugar de traer algún beneficio, más bien las perjudica, pues el Juez a cargo de este, difícilmente este especializado en ambas ramas.

En tanto, que durante mucho tiempo se formuló que una solución idónea y específica a



esta problemática, sería la de reestructurar y crear mayor número de órganos de impartición de justicia en la materia, con la finalidad de dar cumplimiento a la celeridad del proceso laboral, y evitar la carga excesiva de trabajo, pero que actualmente solo ha quedado en intentos vagos más no así en acciones reales, que permitan reorientar el sistema de justicia guatemalteco.

Sistema de justicia, que para algunos se podría reorientar mediante la inclusión de un sistema similar al utilizado en Estados Unidos, en cuanto a la inamovilidad de los jueces, es decir, el darle a un juez determinado, cierta inamovilidad de su cargo, y evitar de esta manera que la corrupción llegue a esta instancia, pues difícilmente se podría obtener favores políticos por parte de estos, sin embargo, no se ha tomado en cuenta que de una u otra forma, esto también podría facilitar la corrupción en estas instancias o bien darle continuidad, ya que realmente no se sabe qué tipo de profesional es quien está ejerciendo dicho cargo.





CONCLUSIONES

1. El desconocimiento, por parte de los trabajadores guatemaltecos, acerca de sus derechos laborales, induce a que la parte patronal, abuse de dicha situación y fomente con ello, la explotación laboral, pues este desconocimiento también impide al trabajador acceder al sistema de justicia.
2. Los procedimientos alternativos de solución de conflictos en la actualidad tienen poca promoción y por ende una escasa aplicación en materia laboral, circunstancia que produce un congestionamiento dentro de los organismos jurisdiccionales pertenecientes a esta rama del derecho.
3. En la actualidad, dentro de la normativa jurídica laboral guatemalteca, no existe ningún tipo de sanción adecuada, para aquellos patronos que en varias ocasiones han sido vencidos dentro de un proceso ordinario laboral y que de una u otra forma han sido catalogados como reincidentes, permitiendo con ello, que estos continúen perjudicando a sus trabajadores.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector en esta materia, debería implementar y formular, políticas y mecanismos que busquen informar a los trabajadores, sobre cuáles son sus derechos y los medios judiciales que tienen a su alcance para hacerlos cumplir y evitar así, abusos por parte de los patronos.
2. El Organismo Judicial, representado por la Corte Suprema de Justicia, con el afán de descongestionar los Juzgados de Trabajo, así como para consolidar una verdadera justicia laboral, debe impulsar en los trabajadores y patronos, el uso de los procedimientos alternativos de solución de conflictos, para que de esta forma puedan dirimir más rápidamente sus controversias.
3. El Congreso de la República de Guatemala, como ente legislador, debe iniciar una reforma inmediata del actual, Código de trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), con la finalidad de implementar, sanciones más severas a los patronos que sean catalogados como reincidentes, una vez hayan sido vencidos en un proceso ordinario laboral, evitando así, que estos cometan los mismos vejámenes sobre sus trabajadores.





ANEXO





ANEXO

Reformas al Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República)

AÑO	DECRETO	REFORMA
1963	Decreto Ley No. 45 Decreto Ley No. 57	Inciso a) Artículo 222 Artículo 127
1966	Decreto 1618	Deroga Decreto Ley relativo al asueto y modifica el Artículo 127
1970	Decreto 1570	Artículo 276 y reorganiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1971	Decreto 86-71	Último párrafo del Artículo 321
1973	Decreto 88-73	Artículo 113
1982	Decreto Ley 62-82	Se regula el ejercicio de cargos sindicales y votaciones durante la vigencia de estados de emergencia
1983	Decreto Ley 55-83	Inciso c) del Artículo 211; inciso a) Artículo 222; deroga



		el segundo párrafo del Artículo 211;
1992	Decreto 64-92	Artículos 61 inciso ñ); 78, 89, 126, 130, 131, 148 inciso a) y b), 151, 152, 153, 207, 214 inciso d), 223 inciso d), 217, 218, 241 inciso c, 272.
1997	Decreto 19-97 Decreto 4-97	Artículos 214 literal a), 293, 294, 295. Artículos 321 segundo párrafo
1998	Decreto 35-98 Decreto 9-98 Ley de Inversión Extranjera	Artículos 197, 217 y 218; adiciona los Artículos 197 BIS y 367 Artículo 13
2001	Decreto 13-2001 Decreto 18-2001	Artículos 211 inciso d), 220 inciso j), 221 inciso d), 223, 234 inciso c), 241, 255. Artículos 71, 81, 113, 209, 213, reforma el inciso l) y adiciona el m) del Artículo



		<p>281, 2228. 364,379, 380, 415, reforma el nombre del título XIV capítulo único; artículo 419, 422 deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.</p>
--	--	--





BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Adolfo. **La conciliación como medio para solucionar conflictos de interés**, Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1986.
- ÁLVAREZ, Gladys. **Mediación para resolver conflictos**, 2ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ad-hoc, 1995.
- Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo. **Estudio del procedimiento laboral en Iberoamérica**, Santo Domingo, República Dominicana:(s.e.), 2007.
- BARAJAS, Santiago. **Derecho del trabajo**, Distrito Federal, México: Ed. McGraw-Hill, 1997.
- BENSUSÁN, Graciela. **La efectividad de la legislación laboral en América Latina**, Ginebra, Suiza: (s.e.), 2007.
- BERMÚDEZ, Miguel. **Derecho de trabajo**, Distrito Federal, México: Ed. Oxford, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 4ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2008.
- CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo I**, 3ª. ed., Guatemala, Guatemala: Ed. F&G editores, 1999.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho y Proceso**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1971.
- CAPELLETTI, Mauro. **El acceso a la justicia: la tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos**, Distrito Federal, México: (s.e.), 1996.
- CHICAS, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**. 2ª. ed., Guatemala, Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.
- DEVIS, Hernando. **Teoría general del proceso: aplicable a todas las clases de proceso**, 2º. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad, 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, 4ª. ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S. A., 1990.
- FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, 2ª. ed., Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2000.
- FERRANDINO, Álvaro. **Acceso a la justicia**, Madrid, España: (s.e.), 2009.
- FRANCO, César. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, 3ª. ed., Guatemala,



Guatemala: Ed. Fénix, 2007.

GOZAINI, Osvaldo. **Formas alternativas para la resolución de conflictos**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones De palma, 1995.

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. **Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: Análisis comparativo**, San Salvador, El Salvador: (s.e.), 2007.

HINOJOSA, Rafael. **Comentarios de la nueva ley de arbitraje**, Barcelona, España: Ed. Grupo difusión, 2004.

http://augustovalenzuela.mex.tl/324683_LA-HUELGA-EN-GU (11 de agosto de 2014).

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html> (1 de agosto de 2014).

<http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si> (5 de agosto de 2014).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion> (10 de agosto de 2014).

<http://www.nodo50.org/sindpitagoras/EL-CT.htm> (7 de agosto de 2014).

http://www.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512 (13 de agosto de 2014).

<http://www.uci.edu.py/la-facultad-de-ciencias-juridicas/> (13 de agosto de 2014).

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**, 4^a. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1981.

LÓPEZ, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, 2^a. ed., Guatemala, Guatemala, Ed. Biblioteca Popular, 1979.

MORA, Luis Paulino. **Una justicia democrática para la Costa Rica del siglo XXI**. Poder Judicial, Costa Rica, Ed. La Maravilla, 1995.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos del Derecho del Trabajo**. Madrid. Ed. Civitas. 1975. Pág. 15.

Organización de los Estados Americanos. **Acceso a la justicia**, Washington D.C., Estados Unidos: (s.e.), 2007.

PARIS, HERNANDEZ. **Los métodos de solución de conflictos en materia laboral**, San José, Costa Rica: Ed. Las Palmas, 1994.

RENGEL, Arístides. **Tratado de derecho procesal civil venezolano**, Caracas, Venezuela: Ed. Arte, 1997.



SÁNCHEZ, Alfredo. La transformación del derecho de trabajo, Distrito Federal, México: Ed. Universitaria, 2008.

VARGAS, Ricardo. Los métodos de solución alterna de conflicto laborales, San José, Costa Rica, Ed. Las Palmas, 1995.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 114-97, Congreso de la República de Guatemala, 1997.