

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the university's name in Spanish: "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

**VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIDAD Y EXCLUSIVIDAD
LABORAL EN LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA EN GUATEMALA**

PAULA DAMARIS PEÑA FLORES

GUATEMALA, MAYO 2024

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

**VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIDAD Y EXCLUSIVIDAD
LABORAL EN LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA 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

PAULA DAMARIS PEÑA FLORES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Pedro José Luis Marroquín
Vocal: Lic. Rolando Nech Patzan
Secretario: Lic. Renato Sánchez Castañeda

segunda Fase:

Presidente: Lic. Luis Adolfo Chávez Pérez
Vocal: Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Secretario: Lic. Roberto Bautista

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de junio del 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, **STEINER CENOBIO MENDEZ MORALES**
Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **PAULA DAMARIS PEÑA FLORES**,
con carné: **201502509** intitulado: **VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIDAD Y**
EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

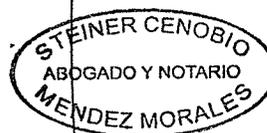
CARLOS EBERTITO HERRERA REGINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



JPTR

Fecha de recepción 28 / 06 / 2022 (11)

Asesor (a)
 (Firma y sello)

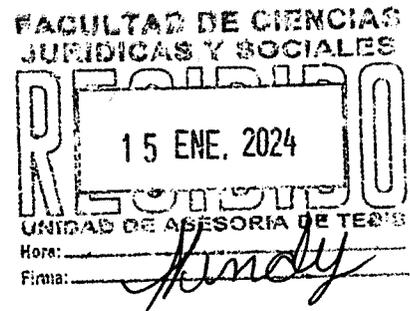


LICENCIADO STEINER CENOBIO MENDEZ MORALES
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 18373



Guatemala, 19 de octubre de 2022

LICENCIADO
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO



Licenciado Herrera Recinos:

De manera atenta y respetuosa me permito dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento a la resolución de esa Unidad, de fecha veinticuatro de junio de dos mil veintidós, por medio de la cual se me designó como asesor del trabajo de tesis de PAULA DAMARIS PEÑA FLORES intitulado: VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIDAD Y EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LA JURISDICCION PRIVATIVA EN GUATEMALA

Al finalizar la elaboración del mismo, respetuosamente me permito informar:

- a. Contenido científico y técnico: La asesora efectuó una investigación seria y consistente, sobre un tema importante, que constituye una problemática social, legal y actual apegado a la realidad.
- b. Los métodos de investigación se utilizaron de manera adecuada, dentro del desarrollo de la investigación, siendo estos: sintético, analítico, deductivo e inductivo, utilizando la técnica de investigación documental, los cuales llevaron a la autora a realizar un estudio profundo del tema.

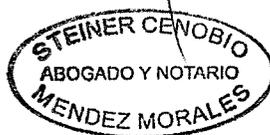


- c. **Redacción:** en la elaboración del presente trabajo está redactado en forma clara y precisa, tomando en cuenta las técnicas gramaticales y utilizando el lenguaje técnico y jurídico adecuado acorde con el tema desarrollado.
- d. **Contribución científica:** El tema investigado es de apreciable contribución, toda vez que revela lo importante que es, que el Organismo Judicial cree Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conozcan únicamente esa rama del derecho, respetando con ello los principios de Especialidad y Exclusividad establecidos por mandato legal.
- e. **Conclusión discursiva y Bibliografía:** La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla, para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En cuanto a la bibliografía, se observa que es acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito asesor y debido a que no poseo parentesco con la estudiante, considero que el presente trabajo de tesis cumple con los requisitos legales exigidos, en especial los requisitos de forma y de fondo establecidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por la bachiller **PAULA DAMARIS PEÑA FLORES**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo, respetuosamente.

Licenciado Steiner Cenobio Mendez Morales
Abogado y Notario
Colegiado No. 18373



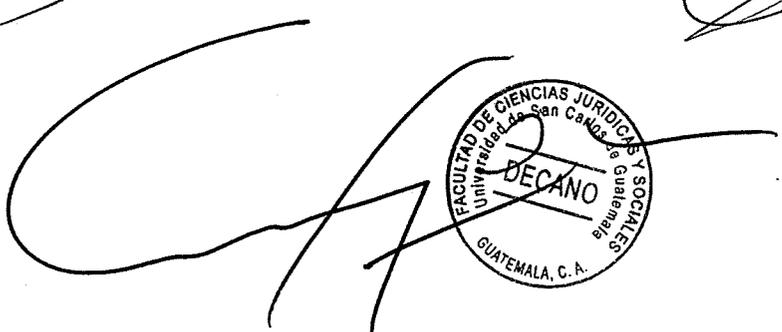
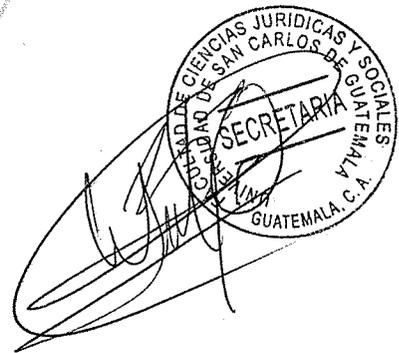
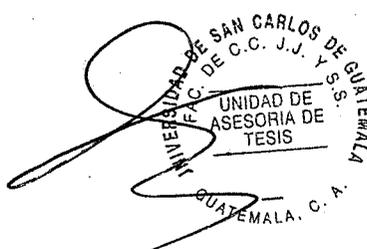
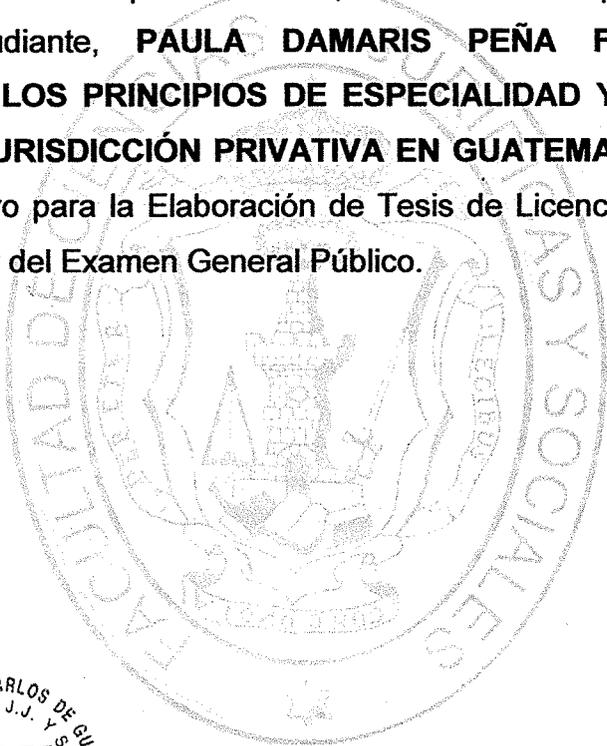


D.ORD. 260-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **PAULA DAMARIS PEÑA FLORES**, titulado **VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIDAD Y EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA 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.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme conocer el amor incondicional, por su bondad, misericordia y bendiciones.
- A MIS PADRES:** Por ser mis más grandes maestros de vida, mis guías y mi fortaleza y brindarme su amor incondicional, por confiar y apoyarme en todo momento.
- A MIS HERMANOS:** Por su apoyo y amor incondicional, por ser mis compañeros en este camino. Por brindarme ese abrazo en los momentos difíciles.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Por acompañarme en el transcurso de la formación de esta carrera, por el cariño y los consejos brindados.
- A:** La gloriosa Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que abre sus puertas para brindarme los conocimientos y permitirme la formación académica.

PRESENTACIÓN



Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, desde el punto de vista del derecho procesal laboral ya que es la rama que regula todo lo referente a las etapas procesales y las incidencias de los sujetos procesales. Se hace un análisis para establecer la vulneración por parte del Organismo Judicial el principio de especialidad y exclusividad en la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social ya que es importante tomar en cuenta que la razón principal por la cual el legislador pudo prever lo referente a la exclusividad consiste en que cada Juzgado de Trabajo y Previsión Social, única y exclusivamente debe atender asuntos laborales ya que se requiere de su atención libre de tendencias o principios de otras ramas del Derecho, con el fin de resolver estas controversias de una mejor manera.

El objeto de la tesis fue demostrar la vulneración en los principios de especialidad y exclusividad ya que se provoca dificultades en la administración de la justicia laboral, por el riesgo de desnaturalizar el derecho de trabajo si el juez de trabajo llegare a aplicar a las contiendas de carácter laboral criterios ajenos a éste. Y al contravenirse el principio de especialidad, los jueces designados a juzgados de trabajo no siempre son los idóneos. Los sujetos son los principios que se deben de garantizar y cumplir dentro de los procesos ordinarios de trabajo. El aporte académico da a conocer la importancia de que el Organismo Judicial respete el mandato legal que le impone la obligación de respetar los principios descritos y se creen Juzgados de Trabajo y Previsión Social que no conozcan de otras ramas del derecho.

HIPÓTESIS



El incumplimiento de la especialidad y exclusividad provoca que jueces puedan terminar aplicando principios y metodología de interpretación que no son las propias del derecho de trabajo y que la forma en que se puede lograr el efectivo cumplimiento de los mismos es a través de la implementación de estrictas políticas de selección de los profesionales a cargo de estas judicaturas.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis formulada al tema vulneración de los principios de especialidad y exclusividad laboral en la jurisdicción privativa en Guatemala, se validó y comprobó al indicar la vulneración por parte del Organismo Judicial del principio de especialidad y exclusividad en la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social ya que es importante tomar en cuenta que la razón principal por la cual el legislador pudo prever lo referente a la exclusividad consiste en que cada juzgado de trabajo y previsión social, única y exclusivamente debe atender asuntos laborales ya que se requiere de su atención libre de tendencias o principios de otras ramas del Derecho, con el fin de resolver estas controversias de una mejor manera.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, que contiene la regulación del proceso ordinario de trabajo, los derechos y obligaciones de los sujetos procesales, y la aplicabilidad de los principios de estabilidad y exclusividad en la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Derecho público.....	3
1.2.2. Derecho privado.....	4
1.2.3. Derecho Mixto.....	4
1.2.4. Derecho social.....	5
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	5
1.4. Definición de trabajador.....	6
1.5. Obligaciones del trabajador.....	7
1.6. Importancia del derecho de trabajo.....	8
1.7. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	10
1.7.1. Principio de tutelaridad.....	11
1.7.2. In dubio pro operario.....	12
1.7.3. Principio de la norma más favorable.....	13
1.7.4. Principio de la condición más beneficiosa.....	14
1.7.5. Principio de irrenunciabilidad.....	14
1.7.6. Principio de primacía de la realidad.....	16
1.7.7. Principio de buena fe.....	17
1.8. Características del derecho del trabajo.....	17
1.8.1. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	17
1.8.2. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	18
1.8.3. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	19



1.9. Aspectos de la relación laboral.....	19
1.10. Definición de la relación laboral.....	20

CAPÍTULO II

2. Jurisdicción y Competencia.....	23
2.1. Definición de jurisdicción.....	23
2.2. Bases de la jurisdicción.....	25
2.3. Principios que informan la jurisdicción.....	27
2.4. Definición de competencia.....	29
2.5. Clases de competencia.....	30
2.6. Clasificación de la competencia.....	31
2.6.1. Por razón de la cuantía.....	31
2.6.2. Por razón de la materia.....	32
2.6.3. Por razón del territorio.....	33
2.6.4. Por razón de grado.....	34
2.6.5. Por razón de turno.....	34

CAPÍTULO III

3. Generalidades de la estabilidad laboral o ius variandi.....	35
3.1. El principio de exclusividad en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	39
3.2. Principios de exclusividad y especialidad en el Código de Trabajo.....	40
3.3. Condiciones esenciales de la relación de trabajo.....	42
3.4. Condiciones variables de la relación de trabajo legalmente permitidas..	44
3.4.1. Cambios por previsión del reglamento interior de trabajo.....	45
3.4.2. Alteración del lugar o recinto en que se prestan los servicios.....	46
3.4.3. Alteración de la distribución de la jornada de trabajo.....	47
3.5. Restitución de derechos del trabajador.....	49

CAPÍTULO IV



Pág.

4.	Aplicabilidad del principio de exclusividad.....	51
4.1.	Realidad de los departamentos del interior de la república respecto de la jurisdicción privativa laboral.....	52
4.2.	Razones que motivan la falta de cumplimiento de la jurisdicción privativa laboral.....	55
4.3.	Acuerdos de creación de juzgados de primera instancia de trabajo y Previsión social emitido por la corte suprema de justicia.....	56
4.4.	Realidad del principio de especialidad y sus efectos jurídicos.....	58
4.5.	Perjuicios que la vulneran a la exclusividad y especialidad.....	59
4.6.	Legitimación de la intervención general de trabajo en la exclusividad Judicial.....	60
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



Los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice. Estos principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. De conformidad con los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República, debemos aceptar los principios rectores del derecho de trabajo que tutelan los derechos del trabajador.

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad.

La vulneración por parte del Organismo Judicial del principio de especialidad y exclusividad en la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social ya que es importante tomar en cuenta que la razón principal por la cual el legislador pudo prever lo referente a la exclusividad consiste en que cada juzgado de trabajo y previsión social, única y exclusivamente debe atender asuntos laborales ya que se requiere de su atención libre de tendencias o principios de otras ramas del Derecho, con el fin de resolver estas controversias de una mejor manera. Por su parte, el principio de especialidad va encaminado a que el juez sea un especialista en la materia o que cuente con una vasta experiencia en el ramo del Derecho de Trabajo para cumplir con el mismo fin. La vulneración en Guatemala de estos dos principios provoca dificultades en la administración de la justicia laboral. Por el riesgo de desnaturalizar el Derecho de Trabajo si el juez de trabajo llegare a aplicar a las contiendas de carácter laboral



criterios ajenos a éste. Y al contravenirse el principio de especialidad, los jueces designados a juzgados de trabajo no siempre son los idóneos y por no existir un sistema de selección estricto se corre el peligro de que no realicen su labor de manera congruente con el espíritu y fines específicos de las normas laborales.

Los Tribunales de Trabajo y a los jueces a cargo de los mismos, tomando en cuenta la problemática de su aplicación en la realidad ya que, en Guatemala, existe gran cantidad de Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en los cuales se ventilan asuntos de diversa índole. Es importante tomar en cuenta que la razón principal por la cual el legislador pudo prever lo referente a la exclusividad consiste en que cada Juzgado de Trabajo y Previsión Social, única y exclusivamente debe atender asuntos laborales ya que se requiere de su atención libre de tendencias o principios de otras ramas del Derecho, con el fin de resolver estas controversias de una mejor manera.

La hipótesis que se trabajo fue el incumplimiento de la estabilidad y exclusividad provoca que jueces puedan terminar aplicando principios y metodología de interpretación que no son las propias del derecho de trabajo y que la forma en que se puede lograr el efectivo cumplimiento de los mismos es a través de la implementación de estrictas políticas de selección de los profesionales a cargo de estas judicaturas.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se describe el derecho de trabajo en Guatemala, naturaleza jurídica del derecho de trabajo, definición del derecho de trabajo, definición de patrono y trabajador; el segundo capítulo, Jurisdicción y competencia, bases de la jurisdicción, principios que informan la jurisdicción; en el tercer capítulo, Generalidades de la estabilidad laboral o ius variandi, el principio de exclusividad y especialidad en el Código de Trabajo; en el cuarto capítulo se detalla: aplicabilidad del principio de exclusividad, realidad en los departamentos del interior de la república respecto de la jurisdicción privativa laboral. La técnica utilizada fue la documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala

El derecho de trabajo busca la dignificación del trabajador, regulando las condiciones de la relación laboral, evitando violación a los derechos fundamentales del trabajador, sin que ello implique vulneración a los derechos del patrono.

Se ha visto a lo largo de los años los abusos a los cuales son sometidos los trabajadores y las violaciones a sus derechos fundamentales, por lo cual se hace necesario brindarles protección bajo una tutela en la cual el Estado de Guatemala garantice y proteja sus derechos, aun cuando la situación económica los sitúe en desventaja.

1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

Aparece por primera vez en 1776, en la Constitución de Estados Unidos, continúa con la revolución industrial en Inglaterra cuando en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para ingerir los alimentos, posteriormente en 1917 México se encontraba inmersa en acontecimientos violentos de índole político, y como consecuencia de aquellos se da la revolución mexicana, en donde el sector obrero logra a que se le regule el trabajo y el horario.

En 1903 aparece como derechos laborales de la Unión Centro Americana firmado en Managua Nicaragua, donde se legisla sobre el derecho de trabajo femenino,



apareciendo por primera vez la mujer como sujeto del derecho laboral; en 1945 en el gobierno de Juan José Arévalo, se dan reformas constitucionales, creando las leyes de trabajo y de seguridad social. Nuestra disciplina jurídica ha tenido diversas denominaciones desde su aparición hasta nuestros días, la terminología más usada es la siguiente: derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, derecho social, derecho de trabajo o derecho laboral.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, así encontramos que en el sistema feudal, existían las corporaciones siendo estos talleres artesanales los cuales se integraban con los aprendices, los oficiales y los maestros que era el grado más alto que se alcanzaba dentro de la organización, en tanto que en el campo existían los señores feudales, también llamados terratenientes, debido a diferentes factores, como el apareamiento del comercio entre las ciudades, las dificultades entre los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, fueron destruyendo paulatinamente el sistema corporativo, apareciendo el sistema capitalista.

Con el invento de la máquina de vapor se llega a la revolución industrial inglesa, la revolución francesa de 1789, fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, dándose la producción a gran escala, en Europa las fábricas evolucionaron, provocando la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual los artesanos y campesinos se incorporaron a la industria, provocando una producción en masa, que requería de más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, en la actualidad con la práctica de la escisión se da esta



imposición por parte de los patronos, pagan el salario que ellos deciden.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Son varias las posturas respecto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, al respecto, es menester mencionar las siguientes:

1.2.1. Derecho público:

“Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de la tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del que hacer humano.”¹

Esta corriente manifiesta que el derecho laboral es de naturaleza pública en virtud que sus normas son de observancia general y la protección que el estado brinda a los trabajadores.

El derecho del trabajo es de naturaleza pública en virtud que sus mandatos son de observancia obligatoria por parte de todos los habitantes de la República, tal como lo establece el cuarto considerando del Código de Trabajo “... d) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

¹ Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 37



1.2.2. Derecho privado:

“Los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontaneo y voluntario entre las partes.”²

Si bien es cierto que las normas laborales son de observancia general, únicamente se refiere a los que intervienen en la relación laboral, por lo que se puede decir que es de naturaleza del derecho privado

1.2.3. Derecho Mixto

“Posición ecléctica que sostiene que el Derecho del Trabajo participa en ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada por su germen contractual.”³

Guillermo Cabanellas indica: “El derecho del trabajo es Privado en cuanto nace de relaciones individuales entre partes contratantes y es Público en lo que se refiere al derecho de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los que, como habremos de ver, no son contratos sino reglamentos profesionales que tienen iguales efectos que las leyes y cuya observancia es tan obligatoria como estas; (...)”⁴

² Fernández Molina, Luis. Ob. cit. Pág. 38

³ Ibid. Pág. 39

⁴ Cabanellas, Guillermo. **El Derecho del Trabajo y sus Contratos**. Pág. 34



El derecho de trabajo es dualista, es decir, es público en virtud que sus normas son emanadas de la facultad que tiene el estado de legislar y es privado en cuanto sus normas son de carácter general y de observancia obligatoria para los sujetos que forman la relación laboral.

1.2.4. Derecho social

“Algunos autores, como Buen, sostienen que el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social.”⁵

1.3. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas establece que el derecho de trabajo es “aquel que marca los causes para el desarrollo de las relaciones entre el capital y la mano de obra, por el que circulan, en un reconocimiento mutuo las relaciones contractuales de los dos elementos básicos de la economía, siendo la función del Estado, como poder mediador, la de marcar las líneas, los márgenes, y determinar los limites definidos de aquellos.”⁶

El autor Luis Alberto López Sánchez, define el derecho de trabajo: “una rama del del Derecho Público que tiene por objeto -para el caso de la actual sociedad guatemalteca-, regular las relaciones obrero-patronales con motivo del trabajo, las cuales reviste un

⁵ Fernández Molina, Luis. Ob. cit. Pág. 41

⁶ Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. Pág. 28



carácter imperativo, que constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre el capital y el trabajo realista, objetivo y democrático.”⁷

Según indica el autor Julio J. Martínez Vivot: “El propósito que persigue el derecho del trabajo, desde su origen, consiste en limitar las posibilidades de ese empleador, que podía fijar condiciones de trabajo y hasta imponerlas, porque las necesidades de aquel que requiere el trabajo son tales, que lo llevan a aceptarlas, más allá de su eventual gravedad o indignidad.”⁸

En conclusión, se puede definir el derecho de trabajo como un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores, las garantías y derechos que los protegen, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que los caracteriza y la cual están obligados a observar los patronos.

1.4. Definición de trabajador

La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual

⁷ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del Trabajo para el Trabajador**. Pág. 94

⁸ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 2



establece: "Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo". El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación a su patrono.

La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los catorce años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente: "Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra".

1.5. Obligaciones del trabajador

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del



mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones las cuales se encuentran previamente establecidas en la ley y dentro de éstas podemos distinguir obligaciones de índoles patrimoniales y éticas. Además de las obligaciones de los trabajadores contenidas en otros artículos, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.6. Importancia del derecho de trabajo

El autor Luis Alberto López Sánchez al respecto indica: “Estando destinado a los Trabajadores, el Derecho de Trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las Organizaciones de los trabajadores, ya sean estas simples asociaciones, Comités Ad-Hoc, Sindicatos, Federaciones, Coaliciones o Confederaciones.”⁹

Es indiscutible la importancia del derecho de trabajo, a través del cual el Estado busca los medios para la implementación de la justicia en Guatemala, en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos, es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud permanente, generándose con ello un conflicto latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda

⁹ López Sánchez. *Derecho de trabajo para el trabajador*. Pág. 80



simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente.

No se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca. El autor Echeverría establece que “El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.¹⁰

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora, mejorando la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del Trabajo*. Pág. 12.



Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en nuestra sociedad y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad. También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de nuestra sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo 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”.

1.7. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Se comprende que los principios del derecho de trabajo son directrices que orientan la aplicación e interpretación de la norma jurídica laboral.

La Corte de Constitucionalidad, emite una definición relacionada a los principios



generales del trabajo, indicando: “esta Corte estima que los principios generales del Derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, que proyectan su eficacia al inicio, en el desarrollo y al momento de la extinción del vínculo laboral, y que sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo”.¹¹

El autor Julio J. Martínez Vivot afirma: “además, que los principios, más allá de su sentido inspirador de la normativa, tienen una función subsidiaria de esta, en los casos en que la situación no está contemplada, para suplir su ausencia en la solución de un caso concreto, y cuando tampoco resulta de aplicación el contenido de las normas en mantenerse dentro de este encuadramiento”¹²

1.7.1. Principio de tutelaridad

El derecho laboral protege a través de este principio a la parte más débil de la relación laboral, en este caso el trabajador, en virtud de encontrarse en condiciones desfavorables frente al patrono, toda vez que se puede entender que quien maneja el capital impone las condiciones, es por ello que previendo esta situación el derecho laboral dignifica al trabajador y lo enviste de protección jurídica preferente.

El manual auto formativo de Justicia Laboral y Derecho Humanos en Guatemala define

¹¹ Sentencia del 18 de agosto de 2016. dictada dentro del expediente 1010-2016

¹² Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 73



el principio de tutelaridad: "El principio protector recoge armoniosamente ese valor superior que es el carácter tutelar del derecho del trabajo y responde al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador."¹³

Tal como se establece en el cuarto considerando del Código de Trabajo literal a: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

1.7.2. In dubio pro operario

Este principio refiere, en caso de existir dos o más interpretaciones de un mismo precepto legal, se debe de entender en el sentido más favorable al trabajador. Se encuentra regulado en el Artículo 106 tercer párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

El autor Santiago J. Rubinstein: " El principio Indubio Pro Operario surgió como consecuencia de las evidentes desigualdades económicas y sociales entre empleadores y trabajadores: tales diferencias continúan vigentes, con la agravante de

¹³ Canessa Montejo, Miguel F. *Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala*. Pág.33



que hallan aumentadas por las agravantes crisis estructurales y la ~~incomprensión y la~~ carencia de sensibilidad del sector patronal.”¹⁴

Según manifiesta Julio J. Martínez Vivot: “ Es una regla de hermeneutica laboral, según la cual donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto, será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador”¹⁵

Así mismo en el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

1.7.3. Principio de la norma más favorable

Julio J. Martínez Vivot indica: “La aplicación de este principio se presenta también en circunstancias de duda, que originan una interpretación al respecto, pero no se trata en el caso de una norma, como en el principio *pro operario*, sino que aquella se refiere a dos o más normas, cuya aplicación preferente es la que se discute.”¹⁶

Este principio solventa la duda existente entre la aplicación de dos normas jurídicas vigentes que se contraponen en un caso concreto, debiéndose aplicar la norma que favorezca al trabajador, es decir, que toda norma jurídica en materia laboral para

¹⁴ Rubenstein, Santiago J. *Fundamentos del derecho laboral*. Pág. 9

¹⁵ Martínez Vivot, Julio J. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Pág. 75

¹⁶ Martínez Vivot, Julio J. *ob. cit.* Pág. 75



prevalecer sobre otra igual, inferior o incluso superior jerárquicamente hablando, **debe** contener preceptos que favorezcan al trabajador.

1.7.4. Principio de la condición más beneficiosa

El manual auto formativo de Justicia Laboral y Derecho Humanos en Guatemala indica: “consiste en que las y los trabajadores que han adquirido un derecho laboral, lo conserven a pesar de que la regulación que le dio origen se vea modificada o derogada por el ordenamiento jurídico.”¹⁷

Este principio permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada, en consecuencia, las mismas no pueden ser disminuidas por ninguna disposición posterior. Dicha ventaja puede ser otorgada contractualmente al trabajador o haberla obtenido por la práctica constante del beneficio.

1.7.5. Principio de Irrenunciabilidad

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, el inciso b) del considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal”.

¹⁷ Canessa Montejo. *ob. cit.* Pág.33



Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados, teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Por lo mismo, al enunciarse en una ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o los acuerdos de las partes, por lo que se deben de garantizar los derechos a los trabajadores.

El tratadista Fernández Molina menciona “Nuestra legislación laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado, en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos”.¹⁸

Los derechos otorgados a los trabajadores en los preceptos legales son susceptibles únicamente de ser mejorados, comprendiéndose en ese caso, que aun el trabajador exprese que renuncia a ciertos derechos, esta manifestación de voluntad es en todo sentido inobservable.

Este principio se encuentra regulado en el inciso b del considerando cuarto del Código de Trabajo "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

¹⁸ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 112.



protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

1.7.6. Principio de primacía de la realidad

Según lo indicado por la Corte de Constitucionalidad: “en el derecho de trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos.”¹⁹

Este principio establece que en caso de desavenencia entre las partes que forman la relación de trabajo, se debe tener por cierto lo que sucede en la práctica frente a lo pactado en documentos.

Principio regulado en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, 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 lo segundo, 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."

¹⁹ sentencia del 24 de agosto de 2023, dictada dentro del expediente 3311-2023



1.7.7. Principio de buena fe

Julio J. Martínez Vivot manifiesta: “Esta es una nota esencial, que se destaca como una obligación y compromiso común en el contrato de trabajo.”²⁰

Las partes que forman la relación laboral están obligadas a actuar en el margen de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes de trabajo y previsión social, sin la intención de afectar los intereses de la otra parte.

1.8. Características del derecho del trabajo

Es menester mencionar las características del derecho del trabajo a efecto de tener una mejor interpretación y aplicación a las normas establecidas.

1.8.1. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El Código de Trabajo respecto a este principio indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

²⁰ Martínez Vivot, Julio J. *ob. cit.* Pág. 75



El autor Mario de la Cueva menciona que “Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.²¹

1.8.2. El derecho de trabajo es realista y objetivo

El Código de Trabajo establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, 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 lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles.”

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

El Artículo 19 del Código de Trabajo tenemos un caso que nos demuestra claramente la

²¹ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 98



vigencia del principio ya relacionado, el mencionado artículo establece lo siguiente:

“Para que un contrato de trabajo individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente (...)”. Cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que nuestra ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

1.8.3. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque 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, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.9. Aspectos de la relación laboral

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de



hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral. Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

1.10. Definición de la relación laboral

El artículo 19 del Código de Trabajo nos da una definición de lo que debe comprenderse como relación de trabajo, indicando: "es el hecho mismo de la prestación

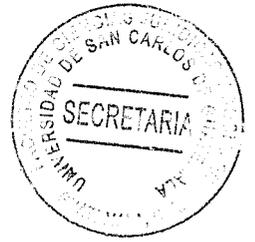


de los servicios o de la ejecución de la obra”.

El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral."²²

En el Código de Trabajo, en el Artículo 18 encontramos la siguiente definición: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (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 (...)".

²² López Larrave, Mario. **Contrato de Trabajo por tiempo indefinido**. Pág. 8





CAPÍTULO II

2. Jurisdicción y Competencia

La jurisdicción y la competencia son dos conceptos de primordial importancia en el derecho procesal en general, y el derecho procesal de trabajo no es la excepción. A través de estos dos conceptos, se determinan las reglas sobre qué órgano jurisdiccional debe conocer cada controversia particular que se dé y también se determinan con claridad (al menos en la legislación guatemalteca) los criterios para aplicarla.

2.1. Definición de jurisdicción

“La jurisdicción (del latín iurisdictio, decir o declarar el derecho) es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes”.²³ Como se puede observar, uno de los principales rasgos de la potestad jurisdiccional es su carácter irrevocable y definitivo, capaz de producir en la actuación del derecho, lo que técnicamente se denomina cosa juzgada.

También se dice que jurisdicción es “una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales), de la potestad para juzgar y

²³ Cifuentes Muñoz, Eduardo. *Derechos fundamentales e interpretación constitucional*. Pág. 345.



hacer que se ejecute lo juzgado”.²⁴ Se considera que es función pública estatal porque prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, siendo los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica. Y la potestad de juzgar se manifiesta a través de la sentencia que constituye el acto típico de la jurisdicción. En sentido coloquial, la palabra jurisdicción es utilizada para designar el territorio sobre el cual esta potestad es ejercida.

Del mismo modo, por extensión, es utilizada para designar el área geográfica de ejercicio de todas las atribuciones y facultades conferidas a una autoridad específica o las materias que se encuentran dentro de su competencia; y, en general, para poder designar el territorio sobre el cual un Estado ejerce su soberanía. “La jurisdicción es una función estatal que busca la satisfacción de las pretensiones de uno o varios sujetos particulares ante una controversia o conflicto determinado.”²⁵

“La jurisdicción es una potestad, es decir, una derivación de la soberanía que atribuye a sus titulares una posición de superioridad o de supremacía respecto de las personas que con ellos se relacionan, llevando ínsita una fuerza de mando capaz de vincular el comportamiento de los demás; incluso acudiendo al uso de la fuerza”.²⁶

El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala tiene el claro acierto terminológico al señalar la potestad: “Independencia del Organismo Judicial y

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al derecho procesal del trabajo*, Pág.69.

²⁵ Marín Pérez, Pascual. *Manual de introducción a la ciencia del derecho*. Pág. 68.

²⁶ Chacón Corado, Mauro. *Manual de derecho procesal civil*. Pág. 19.



potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público (...).

La exclusividad del ejercicio de la potestad de juzgar se encuentra regulada en el Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala: "Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

La justicia es gratuita e igual para todos, salvo lo relacionado con las costas judiciales, según la materia en litigio. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley".

2.2. Bases de la jurisdicción

Para que la función jurisdiccional pueda cumplir justa y eficazmente con su cometido, en la mayoría de las legislaciones, se le ha buscado rodear de todo un conjunto de



principios y condiciones indispensables, las cuales son denominadas en general **bases** de la jurisdicción. Entre este conjunto de condiciones fundamentales encontramos las que se mencionan a continuación:²⁷

- a) **Legalidad:** Esta condición no es propia de la actividad jurisdiccional, toda vez que es común a todos los actos del Estado. Es más bien, un común denominador de todos los órganos estatales y un principio tanto del derecho público como del privado.
- b) **Independencia e inamovilidad:** Ésta también es una de las características que constituye una base a todos aquellos órganos que conforman a determinado Estado. No obstante, la independencia de la función jurisdiccional es, tal vez, de mucha mayor relevancia por el carácter de objetividad e imparcialidad con que debe cumplir su cometido.
- c) **Responsabilidad:** Ésta importantísima característica se encuentra en íntima conexión con la anterior. En virtud de ésta, los jueces son generalmente inamovibles en sus cargos, porque son responsables de sus actos (por lo general civil y penalmente).
- d) **Territorialidad:** Esta característica consiste en que los tribunales solamente pueden ejercer su potestad en los asuntos y dentro del territorio que la ley le ha fijado a cada uno de ellos.
- e) **Gradualidad:** Supone que lo resuelto por el tribunal puede ser revisado por otro de superior jerarquía, generalmente a través del recurso de apelación. Esto implica la

²⁷ Palomo Vélez, Diego. **Bases o Principios del Ejercicio de la Función Jurisdiccional. Apunte de Estudio.** Pág. 32



existencia de más de una instancia.

- f) **Publicidad:** Esta clase de publicidad no necesariamente se refiere al conocimiento que las partes procesales pueden tener del contrario o de las diligencias o actuaciones del tribunal, sino que se refiere al hecho que cualquier persona pueda informarse con total libertad de todos los actos jurisdiccionales.

2.3. Principios que informan la jurisdicción

Los principios son la fuente de la doctrina y los que marcan el inicio y origen de las instituciones, para el efecto en el caso de la jurisdicción son los siguientes, pudiendo establecer:

- a) La jurisdicción como potestad sólo puede ser una: “siendo conceptualmente imposible que un Estado como el guatemalteco tenga más de una jurisdicción. Cuando se habla de jurisdicción ordinaria o especial, civil o penal, se está partiendo del desconocimiento de lo que la jurisdicción sea. Otro acierto, es el regulado en el Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial, referente a que la jurisdicción es única: “La jurisdicción es única.”²⁸ Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:

- a. Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- b. Cortes de Apelaciones.
- c. Sala de la Niñez y Adolescencia.

²⁸ Chacón Corado, Mauro. **Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco.** Pág. 21



- d. Tribunal de lo contencioso-administrativo.
- e. Tribunal de segunda instancia de cuentas.
- f. Juzgados de primera instancia.
- g. Juzgados de la Niñez y Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de Ejecución de Medidas.
- h. Juzgados de paz o menores.
- i. Los demás que establezca la ley.

En la denominación de jueces o tribunales que se empleen en las leyes quedan comprendidos todos los funcionarios del Organismo Judicial que ejercen jurisdicción, cualquiera que sea su competencia o categoría”.

- b) Es indivisible: “por tanto, todos los órganos dotados de la misma la poseen en su totalidad y no se puede tener parte de la jurisdicción; sino que se tiene esa potestad o no se tiene.”²⁹ “No cabe decir que la jurisdicción civil se atribuye a unos órganos y la jurisdicción penal a otros; debido a que si a un órgano del Estado se le atribuye jurisdicción se le confía plenamente, sin perjuicio de que sí pueda dividirse la competencia, esto es, el ámbito sobre el que se tiene que ejercer la jurisdicción, pero partiendo siempre de que ésta ya se tiene”.³⁰

De ello, deriva lo acertado del Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial al señalar que los tribunales sólo podrán ejercer su potestad, lo que supone que ya la tienen en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiere asignado.

²⁹ *Ibíd.* Pág. 21

³⁰ Bonnecase, Julián. *Elementos de derecho procesal civil*. Pág. 46.



- c) Es indelegable: de modo que cuando a un órgano judicial se le ha atribuido por la ley, no puede este proceder a delegarla, ni siquiera en otros jueces, aunque conozcan de la misma materia o jerarquía, como lo señala el Artículo 113 de la Ley del Organismo Judicial: "Jurisdicción indelegable. La función jurisdiccional no puede delegarse por unos jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad".

2.4. Definición de competencia

Partiendo del concepto de jurisdicción como potestad, se señala que la misma es indivisible, en el sentido de que todos los órganos jurisdiccionales la poseen en su totalidad. Los órganos a los que se atribuye esa potestad son los que prevé la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley del Organismo Judicial. Todos ellos tienen potestad jurisdiccional y la tienen de modo completo.

Surge así el concepto de competencia; ésta no es la parte de la jurisdicción que se confiere a un órgano, ni la medida de la jurisdicción. La competencia es el ámbito sobre el que un órgano ejerce su potestad jurisdiccional. La jurisdicción no se reparte, pero sí cabe repartir las materias; la actividad procesal y el territorio en el que se ejerce la jurisdicción.

Si un órgano jurisdiccional ha de conocer de determinadas pretensiones, es en virtud de que una norma distribuye el conocimiento de las diversas pretensiones posibles entre los distintos órganos existentes.



“La competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su jurisdicción, con referencia al órgano jurisdiccional que es la facultad de ejercer su función con relación a pretensiones determinadas, y con referencia a las partes es tanto el derecho de que sus pretensiones y resistencias sean conocidas por un órgano determinado, como el deber de someterse al mismo”.³¹

2.5. Clases de competencia

Para poder delimitar perfectamente la competencia se hace necesario remarcar que debe atenderse ciertas circunstancias como lo son: la materia, las personas, el lugar y la función, en palabras sencillas, donde, como, quien y cuando los asuntos a repartir. Entonces se dice que la competencia debe obedecer a ciertas clases que son:

- a) Competencia objetiva: Podríamos decir que competencia es el derecho que tiene un juez o tribunal para conocer de una causa. También por razón del lugar pues le compete entender en los cometidos o en aquellos cuyos efectos deban producirse en los lugares sometidos a su jurisdicción.

- b) Competencia territorial: Para poder definir esta clase de competencia debe hacerse ver que la territorialidad consiste en que el legislador debe dividir el territorio en distintas circunscripciones territoriales atendiendo a razones de conveniencia, de utilidad, de oportunidad, ajenas a razones estrictamente jurídicas, pues contempla primordialmente razones demográficas, sociales y económicas, desde el punto de

³¹ Bonnecase. Ob. Cit. Pág. 50.



vista procesal las reglas de la competencia territorial están fundadas en razones empíricas destinadas a neutralizar las cuestiones de competencia entre jueces del mismo tipo.

- c) Competencia funcional: Es una clase de la competencia que nos indica que órgano judicial va a conocer en cada fase procesal: instrucción, juicio, recurso, ejecución, sin perjuicio de las normas establecidas con relación a los recursos.

2.6. Clasificación de la competencia

El Artículo 61 de Código Procesal Civil y Mercantil nos indica que la primera solicitud que se presenta a los tribunales de justicia tiene como primer requisito, designar el juez o tribunal a quien se debe dirigir el demandante, es decir que es aquí donde se indica quien es el juez competente para conocer de determinado asunto, por lo tanto surge la necesidad de hacer una clasificación de competencia, haciendo mención en este trabajo la clasificación generalmente aceptada por la doctrina guatemalteca la cual es la siguiente:

2.6.1. Por razón de la cuantía

El Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a la cuantía ha marcado tres categorías siendo estas: la ínfima, menor y mayor cuantía. La división se produce al existir la necesidad de crear el acuerdo número 3-91 de la Corte Suprema de Justicia, ya que los juzgados de primera instancia se encontraban saturados de demandas, produciéndose



por ende un atraso en la pronta y cumplida administración de justicia ya que estos no se daban abasto para poder resolver los conflictos que llegaban a su jurisdicción.

Sin embargo, en mil novecientos noventa y siete el acuerdo anteriormente descrito fue modificado por los acuerdos números 5-97 y 6-97 de la Corte Suprema de Justicia, debido a que la población y las transacciones legales se vieron incrementadas y la prestación del servicio por parte del Organismo Judicial se estaba dando de manera deficiente fue necesario establecer una nueva y mejor distribución del trabajo entre los órganos jurisdiccionales ya que la repartición de trabajo como la tenía contemplado el acuerdo 3-91 de la Corte Suprema de Justicia se encontraba ya deficiente.

2.6.2. Por razón de la materia

Atendiendo a las diferentes ramas del derecho, existe una clasificación de competencia referida o conocida, por ejemplo, si se trata de un asunto laboral, se acudirá a un juez o tribunal de trabajo; si existe *litis* entre particulares, se acude a un juez o tribunal del ramo civil, dándose así en cada materia una jurisdicción que puede ser penal, económico coactivo, contencioso administrativo, etc.

Sin embargo, en materia penal existe la competencia determinada es decir que tanto en la ciudad capital como en los departamentos de la República existen juzgados penales específicos para atender esa materia, cosa distinta a lo que se da en otras ramas del derecho, ya que existen juzgados que conocen de varias materias a la vez.



El caso de los juzgados del ramo civil que conocen casos económicos coactivos, de familia, de trabajo, etcétera; dándose así una situación en que existen varios jueces con la misma competencia territorial, pero con distinta competencia por razón de la materia, contrario sensu lo que sucede en los juicios de cuentas, ya que estos al igual que los juicios penales tienen juzgado específico tal y como lo indica el Artículo 220 de la Constitución Política de la República de Guatemala al hacernos mención que “la función judicial en materia de cuentas será ejercida por los jueces de primera instancia y el Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas (...).”

2.6.3. Por razón del territorio

En esta clase de competencia se toma mucho en cuenta la circunscripción departamental como municipal, delimitando así a un más la competencia. La competencia por razón del territorio, es la más ostensible, pues por la razón de la extensión territorial de los Estados, resulta más cómoda la administración de justicia, dividiendo el territorio estatal en jurisdicciones, ya que deben de conocer los casos que están bajo su jurisdicción para cumplir con el debido proceso que establece el Código de Trabajo.

Es el caso que la Corte Suprema de Justicia establece juzgados de primera instancia y juzgados de paz en los lugares que considere convenientes para la buena administración de justicia, todo ello atendiendo siempre la distancia y al número de habitantes que existan en el municipio para analizar si es conveniente extender la jurisdicción territorial de los juzgados de paz a más de un municipio o bien ubicar más



de un juzgado de paz en un mismo municipio.

2.6.4. Por razón de grado

Un buen número de profesionales del derecho indican que la competencia por razón de grado conocida como alzada o competencia jerárquica o bien llamada también competencia de primera y segunda instancia debería inclinarse más a aspecto jurisdiccional que de competencia; sin embargo, atendiendo a los sistemas de organización judicial para el efecto de revisión de decisiones en virtud de los recursos pertinentes, marca una jerarquía del menor al mayor grado, es decir del juez menor o de paz al de primera instancia, este hacia el juez de segunda instancia, y de este sin constituir instancia, la Corte Suprema de Justicia, escalonadamente.

2.6.5. Por razón de turno

En esta clase de competencia entra en juego la competencia propiamente dicha y la jurisdicción, al referirse que hay jueces que tienen una competencia determinada, pero por razones de encontrarse gozando de vacaciones otros inquisidores estos cubren momentáneamente el puesto de estos últimos porque en ciertos y determinados días, no pueden recibir y tramitar actuaciones de las partes cuando el tribunal al que sirven se encuentre cerrado

CAPÍTULO III



3. Generalidades de la estabilidad laboral o ius variandi

Un concepto acerca de lo que debe entenderse por ius Variandi, es la que ofrece el repertorio jurídico, el cual es: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del Contrato”. Por otro lado, se señala que ius Variandi es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial”.³²

El destinado a los derechos de los trabajadores, el ius Variandi no es más que la facultad que se tiene de dirigir, mandar, ordenar, ya que se lo faculta el poder de dirección, para modificar ciertos límites, las condiciones a la hora de la prestación del servicio dentro de una empresa. El ius Variandi aparece en la legislación guatemalteca limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo al establecer que “las condiciones del trabajo que rijan un contrato o una relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente (...)”.

La relación laboral está sujeta a cambios considerados por las partes que en determinado momento han sido acordados, de otra forma estas condiciones no deberían de ser de forma permanente o considerarse fundamentales en el contrato,

³² González Jolón, Mario Alexander. *El despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales*. Pág.35.



toda vez que se estaría actuando de una manera desleal por la parte patronal y causando problemas al trabajador. La ley considera que estas pueden llegar a realizarse siempre y cuando favorezca al trabajador y que estas sean de forma temporal.

En la definición con otro punto de vista por parte del Licenciado Rolando Echeverría Morataya el cual indica: “en virtud del principio de irrenunciabilidad, las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas arbitrariamente, aun a pesar de la facultad de mando del empleador, toda vez que dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado”.³³

El principio de irrenunciabilidad, indica que el trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorgan la legislación laboral por lo que considera que toda actividad o cambios que se realicen están viciados de nulidad absoluta, ya que estarían violentadas las condiciones iniciales de la relación laboral. Provocando de forma voluntaria el despido indirecto a la parte trabajadora quien es el ente más afectado en la relación jurídica. El problema de los límites y características del derecho del empleador de introducir cambios en la modalidad de la relación laboral siempre ocupa un lugar principal en las potestades de los empresarios.

Quien se siente “Dueño” de una empresa, sea por su lugar en el directorio o puesto dentro de la sociedad o por su misma propiedad dentro de la organización, piensa que tiene derecho a organizar, dirigir y controlar a la misma. Y lo tiene, por cierto. Pero

³³ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 32



dentro de ciertos límites que la legislación estableció y la jurisprudencia interpretó oportunamente. “La pertinencia o no de ellos constituyen el fondo de esta cuestión. Pero más allá de eso, tenerlos presente se transforma en una circunstancia obligatoria al decidir enfrentar un pleito por una diferencia de este tipo con respecto a un empleado”.³⁴

El *lus Variandi* no comprende límites que puedan determinar un buen parámetro de su utilización, toda vez que también son utilizados de forma inesperada en algunos de los casos, por motivo de fuerza mayor en el que se encuentre la entidad de trabajo. Pero que se sabe que es de forma temporal en donde no hay mala fe por el empleador, como también se puede dar cuando con fines distintos se busca este tipo de situaciones para que el trabajador pueda salir por anomalías en la relación de trabajo de forma unilateral. El ejercicio del *lus Variandi* está condicionado a las alteraciones permitidas por la norma, y previa satisfacción de los requisitos que a su respecto se establecen.

Según ha sido desarrollado extensamente por la doctrina y la jurisprudencia, se trata de una facultad unilateral del empleador, que solamente puede ser ejercida dentro de ciertos límites, de manera tal que, sumariamente, podría señalarse que mediante su ejercicio no pueden afectarse sino aspectos secundarios de la forma en que se presta la actividad.

La doctrina pone parámetros para que se pueda hacer uso del *lus Variandi*, siendo

³⁴ Mansilla, Alberto. *lus variandi: límites y características*. Pág. 64.



estos no muy importantes que afecten severamente al trabajador. “Y que no quebranten los lazos de buena fe entre los mismo. Para la apreciación de la legitimidad del lus Variandi y, en su caso, para justificar el resarcimiento de sus consecuencias, es necesario determinar la existencia de un perjuicio comprobable al momento en que fue ejercido. Por ende, si la remuneración de las nuevas tareas mantuvo en un principio el mismo nivel que el que correspondía a las anteriormente desarrolladas por el trabajador, éste no puede pretender el cobro de diferencias salariales invocando una aplicación abusiva de las directivas del Artículo. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo”.³⁵

El problema del lus Variandi debe pasar por un tamiz interpretativo, pues los límites de este derecho patronal siempre estarán en un terreno movedizo. Ya que en determinado momento surgen los cambios que no se esperan pero que tampoco se tiene contemplados en la relación de trabajo, y que en la mayoría de los casos no benefician en cierto modo al trabajador, y lo terminan afectando hasta cierto punto que se genera conflicto con la parte patronal. Generando problemas laborales en las distintas instancias a las que puede acudir el afectado. El lus Variandi, derecho del empleador, debe ejercerse dentro de los límites de la Buena Fe y de no tratar de perjudicar sin motivo al trabajador.

El principio de la Buena Fe es uno de los motivos principales que debe de prevalecer entre el patrono y el trabajador, es el vínculo jurídico que existe y que se formaliza con las voluntades de las partes, de modo que el uso indebido del lus Variandi provocaría problemas a las partes en el ejercicio de sus funciones. El derecho a modificar las

³⁵ Plá, Rodríguez, A., **Modificación de condiciones de trabajo por el empleador.** Pág. 32.



condiciones de trabajo presupone la voluntariedad del empleador y la inexistencia de acuerdo entre las partes del Contrato Individual, y debe ser ejercido dentro de los límites que la doctrina llama condiciones de ejercicio. De esa cuenta se define como “la potestad del empleador de modificar unilateral y admisiblemente la relación de trabajo”. En ese sentido, se define como límite a la alteración de las modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material o moral al dependiente.

3.1. El principio de exclusividad en la Constitución Política de la República de Guatemala

Lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la jurisdicción privativa laboral, ésta específicamente señala en su Artículo 103: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

En este artículo visiblemente se puede determinar que se considera tan grande la importancia de que los conflictos laborales puedan ser juzgados por órganos verdaderamente especializados que sean capaces de aplicar sus principios tan específicos que se garantiza incluso en nuestro máximo instrumento legal, la Constitución Política de la República de Guatemala. Las directrices aquí comprendidas

se encuentran desarrolladas de una manera más amplia en el Código de Trabajo, y tanto éstas como las normas constitucionales deben ser debidamente aplicadas por los jueces y magistrados.



3.2. Principios de exclusividad y especialidad en el Código de Trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo, decreto 1441, el principio de exclusividad, así como también el de especialidad se encuentran regulados de la siguiente manera: En el Artículo 283 se regula el principio de exclusividad así: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

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

Además, el Artículo 289 se señala lo relativo al principio de especialidad de la siguiente manera: “Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y



Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.

De la transcripción de los anteriores artículos se desprende notablemente que el principio de exclusividad no se encuentra únicamente garantizado para aquellas personas que necesitan que se les administre justicia por órganos especializados y que conozcan únicamente de este ramo, sino que también se crea una prohibición expresa a estos órganos para delegar a otros las funciones que les corresponden con exclusividad.

Es decir, que en el caso de que algún conflicto de naturaleza eminentemente laboral llegue a conocimiento de algún órgano jurisdiccional de una rama del derecho diferente de la de trabajo, como comúnmente sucede con la simulación de la relación laboral, este órgano jurisdiccional debe inhibirse de conocer por no ser éste un caso que pueda encuadrarse dentro de su actividad y jurisdicción.

En relación al principio de especialidad, se puede observar que en la legislación nacional se establecen los requisitos que se necesitan para poder fungir como juez de trabajo y previsión social, aunque los legisladores se quedaron un poco cortos al regular que este juez debe ser “de preferencia especializado en asuntos de trabajo”.



3.3. Condiciones esenciales de la relación de trabajo

El ejercicio del *ius Variandi* sólo es posible cuando se refiere a elementos accidentales de la relación, siempre que la modificación sea funcional y no perjudique al trabajador. Además, el cambio sólo puede ser posible cuando exista conformidad expresa del trabajador. Pero si fue unilateralmente dispuesto por parte del empleador, que no retrocedió en su decisión aún ante una intimación del dependiente, cabe hacer lugar al Despido Indirecto dispuesto por éste”.

Cuando la referencia de los elementos que se consideran accidentales se refiere a:

- a) La Distribución del tiempo del trabajador.
- b) El lugar de trabajo.
- c) El tipo de actividad.
- d) La integración del equipo de trabajo.
- e) Y las normas técnicas del trabajo.

Pero al establecer que la ley es clara cuando se considera una alteración a la relación laboral por parte del empleador hacia el trabajador el cual provocaría el despido siendo estos los siguientes:

- a) La remuneración (Tipo de Pago).
- b) La jornada de trabajo (Horario).
- c) el lugar donde se desempeñará la actividad laboral (Zona, Ubicación).
- d) la categoría o clasificación profesional. (Capacidad comprobada)



Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono así lo regula el Artículo 20 del Código de Trabajo. En el caso del Artículo 29, que se establece “El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo; c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra (..)”.

Las generalidades del contrato de trabajo no establecen en algún apartado que se pueden modificar algunas cuestiones que se generen con posterioridad por lo que este debe de permanecer en la forma inicial sin cambio alguno.

Respecto al cambio del lugar de prestación de los servicios, el cambio dentro del mismo establecimiento es permitido siempre que se justifique por razones objetivas y de necesidad de la empresa, nunca como un acto discriminatorio. El cambio de sucursal ya es más discutido, por los perjuicios y gastos que pudieran ocasionarse, pero en todo caso, debía indemnizarse, salvo que la prestación del servicio naturalmente se deba ofrecer en una región por las características del mercado.

Sobre el cambio de jornada o de horario, se prohíbe lo primero y se discute lo segundo, ya sea adelantando la hora de ingreso o retrasando la hora de salida, o bien,



umentando las horas diarias de trabajo por circunstancias especiales de la marcha de la empresa o del mercado.

En relación, el contrato de trabajo, en principio, es el criterio a considerar, por lo que debe consignar en forma clara y precisa los trabajos específicos a realizar, de forma que el trabajo conoce en qué consiste su servicio y el patrono lo que puede exigir.

Sin perjuicio se permite pactar la polifuncionalidad de funciones específicas para el trabajo contratado y que se distingue de otras labores. “Pero no se ajustan a derecho las cláusulas que facultan al empleador a fijar a su arbitrio y conveniencia la labor que en cada momento deba realizar el trabajador, o cualquiera otra complementaria de las anteriores que se consideren labores similares o análogas. Todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador”.³⁶

3.4. Condiciones variables de la relación de trabajo legalmente permitidas

Es preciso considerar la existencia de una serie de supuestos legislativamente previstos en el Código de Trabajo, que se encajan dentro de lo que la doctrina denomina *Ius Variandi* normal e inclusive en el excepcional, que no plantean dudas en cuanto a su validez jurídica, sin que el patrono incurra en despido indirecto.

Los supuestos que la ley nos indica caben mencionar que en determinado momento hace énfasis en las causas en la que se estaría cayendo la parte patronal, al momento

³⁶ Aylwin, Andrés. *Polifuncionalidad y ius variandi*. Pág. 76



de hacer el uso indebido del Ius Variandi. Provocando el despido que es comúnmente en ámbito de la materia laboral.

3.4.1. Cambios por previsión del reglamento interior de trabajo

Se encuentra previsto en relación al reglamento interior de trabajo y sus modificaciones:

“Artículo 57. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el Patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en ley”.

Los reglamentos en las empresas son considerados de forma obligatoria, y están acompañados, y respaldados por la ley para que tengan sus efectos en los trabajadores quienes estará sometidos a esas condiciones principales en la relación laboral, propuesto de forma unilateralmente por el patrono.

El Artículo 60 del Código de Trabajo indica: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa (...)”.



El Reglamento Interior de Trabajo en su elaboración debe establecer únicamente las condiciones que la entidad necesita, que sean hasta cierto punto respetadas, pero no ser estas un obstáculo para que la relación laboral pueda llevarse de la mejor manera impidiendo el buen funcionamiento de las labores del trabajador.

Las condiciones que anteriormente se desglosan son de carácter obligatorio, toda vez que la Ley lo establece, y que llegando a un acuerdo de manera formal estas deben ser respetadas.

La figura del *Ius Variandi* hace referencia a este tipo de condiciones en los reglamentos interiores de trabajo, que por ser reglamentos internos de las empresas el empleador puede variar, modificar, y realizar estos cambios que considere, siempre que no altere, y no perjudique al trabajador. De otra manera se estaría abusando, y haciendo mal uso del poder en la dirección y así mismo variando las condiciones iniciales, apareciendo esta figura jurídica desde un punto de vista desleal, abusivo y contraria a la buena fe generando el despido indirecto.

3.4.2. Alteración del lugar o recinto en que se prestan los servicios

No se encuentra previsto en general, y se trata de un supuesto que cabe que se de en relación a las necesidades del servicio, y el contrato lo deje expresamente previsto, por lo que el trabajador al suscribir el contrato, o iniciar la relación de trabajo, ya se encuentra informado, de la naturaleza del trabajo, aunque cualquier traslado de municipio si se debe entender como cambio esencial, pero no el traslado a otro lugar



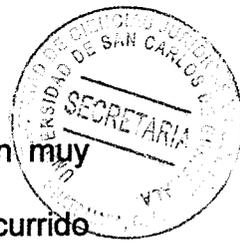
dentro del municipio (entre agencias, sucursales, oficinas). La legislación aun ~~no lo ha~~ contemplado, pero en la mayoría de los casos se da esta situación que surgen de forma inesperada y que en la mayoría de los casos tiene que aceptar, o simplemente surge el despido hacia el trabajador.

3.4.3. Alteración de la distribución de la jornada de trabajo

Al respecto se encuentra previsto en el Artículos 121 del Código de trabajo: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

La ley es clara que toda actividad que es realizada fuera del horario que es comprendido en ley “Ordinario” son tomados como actividades extras que realice dependiendo de las condiciones que acuerden las partes para llevarlo a cabo, siempre y cuando estas horas no sea consecuencias de la falta de productividad en su forma determinada, ya que no tendrá cavidad la remuneración extraordinaria comprendida.

“Artículo 122 del Código de Trabajo. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no



pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

Los horarios comprendidos en ley no pueden ser alterados, independientemente de la jornada de que se hable los horarios deben ser respetados, para obtener buenos resultados de los trabajadores en los días subsiguientes de sus labores, haciendo una excepción a las condiciones establecidas en los reglamentos interinos de las empresas, que en la mayoría de los casos se da la violación a los derechos de los trabajadores exponiéndolos a condiciones que afecten su integridad y en determinados casos a realizar trabajos variados que le altere su estadía en la entidad de trabajo, de igual forma la ley indica que no se pueden exponer a trabajos forzosos al trabajador, salvo esos casos de fuerza mayor que la ley nos indica que de igual forma son muy

especiales. Y es ahí el uso de ius variandi.



El Artículo 128 del Código de Trabajo. “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.

3.5. Restitución de derechos del trabajador

El ejercicio arbitrario, irracional, abusivo o discriminatorio del Ius Variandi otorga el derecho al trabajador que ve lesionado sus derechos morales o materiales al dar por terminada unilateralmente y con justa causa su relación de trabajo, debiendo emplazar al patrono para que pruebe la justa causa del cambio. La restitución de derechos va en base a que se le pueda brindar una mejora a la situación del trabajador, o que de igual forma no salga afectado en la mayoría del caso, el trabajador para hacer énfasis a esta situación deberá solicitar lo que considere necesario, por incumplimiento de la relación laboral por la parte patronal quien provocó que se diera el despido.

Esta consecuencia se deriva del principio de intangibilidad de los derechos del trabajador tanto patrimonial como moral, por lo que cabe demandar una indemnización por incumplimiento del contrato. Sin perjuicio de ello, el trabajador aquejado puede



aceptar pudiendo manifestar su voluntad de modo expreso o tácito; o rechazar la modificación, puesto que la lealtad no significa “sumisión irrestricta” reclamado en su caso, ante el propio patrono, y posteriormente ante la Inspección de Trabajo.

Sin embargo, como se ha reflexionado el problema se suscita cuando el consentimiento del dependiente no ha sido prestado libremente o ha padecido de vicios, o cuando hubiere sido otorgado en forma meramente tácita. Consideramos que en dichas hipótesis no puede haber una novación del contrato de trabajo; no puede interpretarse la conducta del trabajador como una manifestación implícita de su voluntad para con una medida que introduzca modificaciones que empeore su situación, en cualquier sentido, ya que el trabajador no goza realmente de libertad para discutir o acordar la modificación impuesta. Generalmente sabe que le acarreará el despido no sólo el incumplimiento de la medida dispuesta sino también el simple planteo de la discusión judicial al respecto.

A esto se suma el principio de irrenunciabilidad de derechos cuando: las órdenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador atenten a su dignidad, sean ilegales, o concurran circunstancias de peligrosidad u otras análogas que razonablemente justifiquen la negativa a obedecer la orden de la empresa. Otros mecanismos procesales, para no acudir al despido indirecto, puede ser la aplicación de medidas cautelares innominadas, tales como el “congelamiento” de las condiciones de trabajo, en lo que se presta la demanda o el inicio de un juicio de faltas. En todo caso, toda modificación debe interpretarse “Favor Laboralis”.



CAPÍTULO IV

4. Aplicabilidad del principio de exclusividad

Aunque nuestro ordenamiento jurídico claramente indica que la justicia laboral debe ser impartida por órganos jurisdiccionales encargados únicamente de conocer conflictos dentro de esta rama del derecho, es de conocimiento público que estas normas aunque están vigentes no son positivas, ya que en nuestro país hay una gran cantidad de juzgados (tanto de paz como de primera instancia) en los que se conoce no solo en materia de trabajo y previsión social sino que también de otras áreas del derecho como civil, económico coactivo, familia, niñez y adolescencia, etc.

Esta preocupante situación se torna más evidente y dramática en el interior de la República ya que en la mayor parte de departamentos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen de muchas otras de las demás ramas mencionadas. Es claro que es la misma Corte Suprema de Justicia la que incurre en incumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes al momento de crear juzgados con tal diversidad de ramas que deben conocer.

Está claro que poder cumplir a cabalidad podría vislumbrarse tan fácilmente como cumplir con la ley; sin embargo, también es evidente que en la práctica este cumplimiento no resulta tan sencillo, especialmente porque el incumplimiento deriva básicamente de la falta de recursos económicos en el Organismo Judicial para poder crear físicamente juzgados apegados al principio de exclusividad y llevar a cabo la



contratación del personal que necesitan para su funcionamiento, respetando siempre lo establecido en las normas ordinarias y constitucionales.

4.1. Realidad en los departamentos del interior de la república respecto de la jurisdicción privativa laboral

Con muy pocas excepciones como los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez, Escuintla, Alta Verapaz o Santa Rosa, en casi todos los departamentos el Estado no ha cumplido con el principio de exclusividad garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que se puede determinar que son diversos los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de nuestro país en los que se vulnera este principio.

Al respecto se cita a el informador estadístico del Organismo Judicial numero 27, en el cual se observa los diversos Órganos Jurisdiccionales en materia laboral que conocen de diversas áreas del derecho, tal como lo observamos a continuación:

- a) Chimaltenango, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Chimaltenango;
- b) Zacapa, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Zacapa.
- c) Chiquimula, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Chiquimula;



- d) El Progreso, municipio de Guastatoya, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de El Progreso.
- e) Quiché, municipio de Santa Cruz del Quiché, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Quiché;
- f) Quiché, municipio de Santa María Nebaj, denominado Juzgado de Primera Instancia de Santa María Nebaj (civil, económico coactivo, familia y laboral);
- g) Quiché, municipio de Ixcán, denominado Juzgado de Primera Instancia de Ixcán (penal, civil, económico coactivo, laboral y familia);
- h) Huehuetenango, municipio Huehuetenango, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Huehuetenango;
- i) Huehuetenango, municipio La Democracia, denominado Juzgado de Primera Instancia de la Democracia (ramo penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente, civil, económico coactivo, laboral y familia);
- j) Alta Verapaz, municipio de Cobán, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz;
- k) Baja Verapaz, municipio de Salamá, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Baja Verapaz;
- l) Quetzaltenango, municipio Quetzaltenango, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Quetzaltenango;
- m) Quetzaltenango, municipio de Coatepeque, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Coatepeque;
- n) Totonicapán uno sede municipio de Totonicapán, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Totonicapán;

- 
- o) San Marcos, municipio San Marcos, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Niñez y Adolescencia en Conflicto con la Ley Penal de San Marcos;
- p) San Marcos, municipio de Malacatán, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo de Malacatán, San Marcos;
- q) San Marcos, sede municipio de Ixchiguán, denominado Juzgado de Primera Instancia de Ixchiguán (Ramo penal, civil, familia, trabajo);
- r) Sololá, municipio de Sololá, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Sololá;
- s) Retalhuleu, municipio de Retalhuleu, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu;
- t) Suchitepéquez, municipio de Mazatenango, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Suchitepéquez;
- u) Santa Rosa, municipio de Cuilapa, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Santa Rosa;
- v) Jalapa, municipio de Jalapa, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Jalapa;
- w) Jutiapa, municipio de Jutiapa, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Jutiapa;
- x) Petén, municipio de Poptún, denominado Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Poptún, Petén;
- y) Petén, municipio de San Benito, denominado Juzgado de Primera Instancia Civil, Económico Coactivo y de Trabajo y Previsión Social de Petén;

- z) Petén, municipio La Libertad, denominado Juzgado de Primera Instancia de Penal Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, Civil, Laboral y Familia de la Libertad, Petén.



Por lo que en departamentos como San Marcos o Huehuetenango en los que la problemática se presenta de manera muy severa ya que tienen Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que además conocen Niñez y Adolescencia, Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal, Familia, etc. Claramente, en Juzgados de Trabajo como éstos, es muy difícil aspirar a que se imparta la justicia laboral. Por lo que los diversos juzgados deben de aplicar la norma laboral para dar prioridad a los derechos de los trabajadores, y tutelarlos, por ser la parte económica desprotegida. Para lo cual se debe de hacer una correcta aplicación de los diversos principios laborales.

4.2. Razones que motivan la falta de cumplimiento de la jurisdicción privativa laboral

La principal razón aducida por las autoridades del Organismo Judicial año con año en relación al constante incumplimiento del principio de exclusividad, es que, no es posible la implementación de más Juzgados privativos de Trabajo por la falta de recursos económicos. Así mismo, aducen que por el bajo índice de demandas laborales que reportan los juzgados en los municipios relacionadas a esta materia, no resulta indispensable la creación de juzgados especializados en esta rama del derecho. Por consiguiente, se puede observar la violación a la tutela judicial efectiva que el Estado de Guatemala debe garantizar a los trabajadores.



Esto se puede evidenciar claramente de conformidad con lo que se decidió y estableció en el Acuerdo número 44-2008 de la Corte Suprema de Justicia mediante el cual se aprueba el presupuesto de ingresos y egresos del Organismo Judicial para el ejercicio fiscal 2009. Sin embargo, se puede observar en el Artículo 10 de este acuerdo que en ningún momento se contempla destinar recursos a la creación de nuevos juzgados para poder así cumplir a cabalidad con el principio de exclusividad.

El artículo anteriormente citado establece: "Prioridad de gasto de inversión. La Unidad de Mantenimiento y Construcción de Edificios deberá dar prioridad al mantenimiento de edificios e instalaciones propiedad del Organismo Judicial, cuyo deterioro represente algún peligro a los usuarios del servicio, así como a los propios trabajadores del Organismo Judicial, así como también la conclusión de las obras iniciadas".

4.3. Acuerdos de creación de juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social emitido por la Corte Suprema de Justicia

Con la finalidad de demostrar de forma contundente e insoslayable que la Corte Suprema de Justicia vulnera la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo al crear Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen de asuntos relativos a otras ramas del derecho, se cita al efecto el siguiente ejemplo:

En lo que respecta al juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social y de lo económico coactivo de Alta Verapaz, se modificó su competencia en razón de la



materia de conformidad al artículo 4º.- y 6º.- del acuerdo número 49-2007 de la Corte Suprema de Justicia que regula: “Se modifica la competencia, por razón de la materia, del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Alta Verapaz, el cual a partir de la vigencia de este Acuerdo, conocerá del ramo laboral y económico coactivo y se denominará Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del departamento de Alta Verapaz.”

Es evidente que no hay ningún juez, por muy preparado que sea, que pueda tener un conocimiento tan extenso del derecho como para poder dominar estas siete áreas del derecho y no actuar erróneamente en la aplicación de las normas confundir los principios aplicables a unas u otras.

De los argumentos legales y el análisis de los mismos anteriormente expuestos también se puede concluir que con estos acuerdos emitidos por la Corte Suprema de Justicia no solamente se violentan los artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 283 del Código de Trabajo que son los que garantizan la jurisdicción privativa de trabajo (también denominado principio de exclusividad), sino que también se vulnera de una manera directa el artículo 289 del Código de Trabajo referente al principio de especialidad, en virtud de que al tener que resolver tal diversidad de casos es con total certeza imposible que un solo juez cumpla a cabalidad con los principios y técnicas propias del derecho del trabajo y de cada una de todas las demás ramas que conoce.



4.4. Realidad del principio de especialidad y sus efectos jurídicos

No es el principio de exclusividad el único que no es respetado por la Corte Suprema de Justicia. Al principio de especialidad se le ha dado poca o ninguna importancia a pesar de que nuestra legislación nacional lo establece claramente. Y es que probablemente el error de los legisladores al momento de emitir el Código de Trabajo fue regular dentro del artículo 289 que para las judicaturas de la rama laboral se deben escoger jueces que sean de preferencia especializado en asuntos de trabajo.

Quizá si nuestra legislación fuera más estricta al respecto, tendríamos jueces de trabajo verdaderamente capacitados para ejercitar tan delicada labor en una forma congruente con los fines propios del derecho laboral. Actualmente, no existe en Guatemala una política sólida por la que se impongan altos estándares de experiencia y/o preparación en el área del derecho de trabajo a los profesionales del derecho que pretendan estar a cargo de estas judicaturas.

Es más, de conformidad con las providencias CCJ-SE-003-2009 y CCJ-SE-004-2009 emitidas por la Unidad de información pública del organismo judicial con fechas veintiuno de julio y veintisiete de agosto ambas del año dos mil nueve, únicamente el licenciado Eduardo Leonel Esquivel Portillo, juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, cuenta con una maestría en derecho laboral. Por supuesto que se debe considerar que los registros del archivo de jueces y magistrados del consejo de la carrera judicial podrían estar desactualizados, y además que ser un juez especializado también puede significar tener mucha experiencia en



determinada área del derecho.

Sin embargo, es innegable que al observar que de los jueces de trabajo y previsión social que actualmente están en funciones solamente uno cuenta con una maestría en la rama de su especialidad, se desprende que nunca ha sido una prioridad en el Organismo Judicial designar a profesionales que realmente se puedan considerar conocedores de las leyes laborales en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, ya que al momento de ser nombrados, en su currículum no constaba que tuvieran estos estudios.

4.5. Perjuicios que vulneran a la exclusividad y especialidad

Debemos siempre recordar que la naturaleza misma del derecho del trabajo lo describe como un derecho eminentemente social, tutelar de la clase trabajadora y que sobre todo busca eliminar las desigualdades existentes entre éstos y los patronos. No cabe ninguna duda de que al no ser respetados los principios de exclusividad y especialidad el Estado deja de cumplir con su obligación de garantizar a todos sus habitantes una justicia pronta y cumplida, obligación contenida en el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Por la naturaleza especialísima de que se encuentra revestido el derecho del trabajo, es absolutamente necesario que al darse conflictos entre patronos y trabajadores o entre



unos o los otros, la justicia laboral sea únicamente impartida por jueces especializados, capaces, independientes y conocedores del espíritu, normas, principios, objetivos y fines del mismo.

No se puede de ninguna forma pretender que el principio de especialidad y exclusividad se cumpla eficazmente cuando muchos jueces de trabajo deben resolver paralelamente asuntos de otras áreas que poco tienen en común con el derecho laboral, arriesgándose a aplicar principios, técnicas de interpretación, o sistemas de valoración de las pruebas aportadas a los procesos que sean contrarias a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo.

Se considera de suma importancia que la Corte Suprema de Justicia implemente de forma inmediata políticas estrictas que permitan un efectivo cumplimiento de los principios tanto de exclusividad como de especialidad, y con estas políticas evitar causar perjuicios potencialmente irreparables al número cada vez mayor de personas (tanto patronos como trabajadores) que acuden a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a solucionar sus conflictos surgidos con ocasión del trabajo.

4.6. Legitimación de la intervención general de trabajo en la exclusividad judicial

El incremento de las actividades productivas y el avance que van adquiriendo las diversas instituciones sociales, conjuntamente con la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas que se suscitan en el trabajo, ha evidenciado la importancia de crear dentro de la estructura administrativa del Estado, una oficina adscrita al



Ministerio de Trabajo que desempeñe sus funciones en los municipios directamente a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a la previsión social y debe vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales y proceda a darles solución de forma eficiente.

El fundamento de la participación de la Inspección General de Trabajo en juicio se lo da el Artículo 280 del Código de Trabajo, otorgándole la legitimación para ser parte en juicio, esto lo estimó el legislador por ser necesaria la colaboración de la institución para mejorar el acceso a la justicia laboral, es por ello que se adicionó al Artículo 280 del Código de Trabajo los casos en los cuales debía intervenir la IGT con la reforma del año dos mil tres, por lo que dicha institución debe actuar como una asesoría técnica para las partes procesales que lo necesiten para evitar o combatir la vulneración de sus derechos y garantías mínimas que regulan la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral y demás leyes del Trabajo y previsión social.

Anteriormente se regulaba en el Artículo 280 ya mencionado, que debía tenerse como parte a la Inspección General de Trabajo en aquellos casos en los que interviniera un trabajador menor de edad, o en caso fuere una mujer que se encontrare en estado de gravidez o embarazo y, en ese sentido, se entendía que tendría que comparecer como parte, interviniendo en defensa de estas personas cuando actuaran en el proceso laboral en su calidad de actores. Pero con la reforma al Artículo 280 del Código de Trabajo que data del año 2001, no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de la actuación de la inspección general de trabajo, cómo deberá ésta intervenir; es



decir, no está claro si ésta deberá actuar a favor del actor, como una parte del demandado o bien, como un tercero o como ente técnico.

Esa deficiencia o ambigüedad de la norma trae como consecuencia entonces, una intervención de la Inspección General del Trabajo poco objetiva e ineficaz a través de su cuerpo de inspectores, pues el artículo citado únicamente indica que debe ser tenida como parte, sin indicación de la calidad en la que ha de comparecer, es decir, sin aclarar si será a favor de la parte trabajadora o a favor de la parte empleadora; y en su caso, que clase de parte coadyuvante, excluyente o vinculante.

Aunque tomando en cuenta el principio protectorio que fue desarrollado en el primer capítulo y a pesar de la laguna legal que pueda existir en la norma citada, es posible advertir que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en el juicio en defensa de los trabajadores pues es esa la interpretación más armónica y consistente con la naturaleza del derecho de trabajo guatemalteco. Otra ambigüedad que puede señalarse la constituye el hecho que, la Inspección General de Trabajo, al dirigir la conciliación, es juez y parte ya que, si las partes en contienda no llegan a un arreglo, la misma institución promueve las demandas judiciales, actualmente a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dependencia de dicha inspección.

De todo lo anterior se concluye que la legitimidad de la Inspección General de Trabajo para ser parte en juicio, se la da el Código de Trabajo y su reforma contenida en el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, no obstante, que quien desempeña la función de asesorar a los trabajadores es la Procuraduría de la Defensa

del Trabajador.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Del trabajo realizado con el desarrollo capitular es evidente que los principios de exclusividad y especialidad enunciados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo no son cumplidos a cabalidad en el Estado de Guatemala. Esto en parte se debe a la falta de adopción de políticas que impulsen el respeto de estos principios.

Por lo que los acuerdos de creación de Juzgados de Trabajo y Previsión Social que también deben conocer de asuntos relativos a otras ramas del derecho emitidos por la Corte Suprema de Justicia son inconstitucionales al violentar la obligación de crear juzgados con jurisdicción privativa de trabajo contraviniendo así lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Claramente no es prioridad para la Corte Suprema de Justicia la creación de Juzgados Privativos de Trabajo y Previsión Social como se evidencia en el presupuesto fiscal acordado; ya que estas decisiones afectan particularmente al interior del país. Es por ello que el principio de especialidad establecido en el Código de Trabajo también es vulnerado por la Corte Suprema de Justicia, al adoptar normativas y políticas estrictas de selección de jueces de trabajo con estudios especializados en esta área del derecho, debiéndose garantizar la plenitud de derechos de los trabajadores que acuden a la vía judicial por el reclamo de sus pretensiones.



BIBLIOGRAFÍA



- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel, Barcelona, España, 1975.
- APPES PELLIZA, Jorge. **Principio de Congruencia**, Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, 2007.
- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**, t.I, Ed.: Leyer, Bogotá, Colombia, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Ed.: Mundo atlántico, Buenos Aires, Argentina. 1945.
- CANESA MONTEJO, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Ed.: Gráficos UCA. San Salvador, El salvador. 2010.
- CÁRDENAS VELASCO, Rolando. **Apéndice de Jurisprudencia Laboral**, Ed.: Compuedición Integral-Ángel, México D.F., México, 2001.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**, Ed.: Trillas, México D.F., México, 1999.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. **El contrato individual y la relación de trabajo en México**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1998.
- CHARRY GONZÁLEZ, Guillermo. **Derecho Laboral Colombiano. Relaciones individuales**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa fe de Bogotá, Colombia, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Ed.: Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 2004.
- CIFUENTES MUÑOZ, Eduardo. **Derechos fundamentales e interpretación constitucional**, Ed.: Foro Nacional por Colombia en *Revista Foro*, N° 21, Bogotá, Colombia. 1993.
- CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. **Derecho Internacional Privado del Trabajo**, Ed.: Libros de México, S.A., México D.F., México, 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, t. II, Ed.: Porrúa. México, D.F., México, 1981.



- DE PINA, Rafael. **Derecho procesal del trabajo**, Ed.: Botas. México, D.F. 1952.
- ECHEVERÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1991.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed.: Imprefset, Guatemala, Guatemala, 2002.
- FLINT BLANCK, Pinkas. **Biblioteca de Derecho Contemporáneo**. Volumen 8: La revolución del derecho de seguros y del derecho laboral; Ed.: Sepan Cuantos, México D.F., México, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, t. I, Ed.: Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, Guatemala. 2006.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso del Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel S.A. Barcelona, España. 2000.
- GENY, Francois. **Método de interpretación y fuentes del derecho privado positivo**, Ed.: Época, Madrid, España. 1925.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Ed.: Porrúa, 21ª edición, México D.F., México, 2000.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral Tomo IV, El Derecho Laboral en la Nueva Constitución**, Ed. Leyer, Bogotá, Colombia, 2005.
- GUZMÁN, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Ed.: Legis. Santa fe de Bogotá, Colombia, 1999.
- <http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/infoestadistico/InfoEstadistico%20027.pdf> (consultado 10 de julio de 2022)
- LA FONT, Francisco. **Tratado de Derecho Laboral Individual**, Ed.: Ciencia y Derecho Bogotá, Colombia, 2004.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. **Fundamentos de derecho**, Ed.: McGraw-Hill, 2ª edición, México D.F., México, 1997.
- LÓPEZ, Diego Eduardo. **El Derecho de los Jueces**, Ed.: Legis. Santa fe de Bogotá, Colombia, 2001.



- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de Trabajo**, Ed.: Ius-ediciones, Guatemala, 2007.
- LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Ed.: Impresos industriales, Guatemala, Guatemala, 1985
- MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Ed.: Astrea de Alfaro y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1992.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**, Ed.: Depalma, 2ª edición, Buenos Aires, Argentina, 2000.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española**. Vigésima segunda edición. España, 2001.
- RODRÍGUEZ, Jorge. **Fuentes y principios del derecho laboral**, Ed.: Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- RUBENSTEIN, Santiago J. **Fundamentos del derecho laboral**. Ed.: Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1988
- TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. **Introducción al Derecho – Teoría General del Derecho**, Ed.: Palestra, Lima, Perú, 1999.

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1944.
- Ley del Organismo Judicial**, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.