

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



**ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA
DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO
PARA GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL
PRONTA Y CUMPLIDA**

SILVIA ROSSANA GUERRA DE OCHOA

GUATEMALA, JUNIO DE 2008

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

**ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA
GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL PRONTA Y CUMPLIDA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SILVIA ROSSANA GUERRA DE OCHOA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2008

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612
Tel. 23351617



Guatemala, 27 de agosto de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha veinte de abril del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis de la bachiller: Silvia Rossana Guerra de Ochoa, quien se identifica con el carné estudiantil 8712983, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL PRONTA Y CUMPLIDA”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller Silvia Rossana Guerra de Ochoa, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Silvia Rossana Guerra de Ochoa, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes al papel que deben de desempeñar los tribunales de trabajo en Guatemala para garantizar una adecuada justicia laboral.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Reglamento

Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.



Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read "Carlos Enrique Aguirre Ramos".

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3426
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **SILVIA ROSSANA GUERRA DE OCHOA**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL PRONTA Y CUMPLIDA"**.

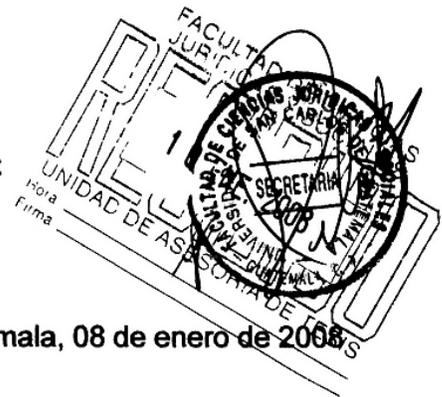
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 08 de enero de 2008

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha seis de noviembre del año dos mil siete, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller: Silvia Rossana Guerra de Ochoa, intitulada: **“ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL PRONTA Y CUMPLIDA”**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por la Bachiller Silvia Rossana Guerra de Ochoa; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesional de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE a la investigación realizada por la Bachiller Silvia Rossana Guerra de Ochoa, cuyo trabajo puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

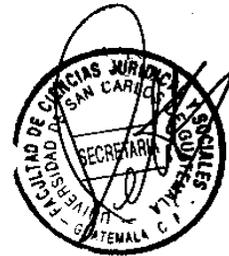
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SILVIA ROSSANA GUERRA DE OCHOA, Titulado "ANÁLISIS DE LA INEFICIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA GARANTIZAR UNA JUSTICIA LABORAL PRONTA Y CUMPLIDA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/ragm

[Handwritten signatures and stamps]





DEDICATORIA

A DIOS: Milagro constante y circulante que fortalece segundo a segundo.

A mis hijas: Daniela y Silvia, porque hemos sido pioneras del amor trabajando día con día, gracias por ser parte de este trípode anunciador de alboradas, esperanzas de color de mañanas mejores.

A mi padre: Quien me heredo la riqueza invaluable de la honestidad.

A mi madre: Forjadora de los buenos sentimientos que mueven mi corazón y mi accionar.

A mis hermanos: Banderas multicolores que me recuerdan los derroteros de mi vida.

A mi familia: Porque con su sola existencia me insita fuerzas para el batallar constante en los caminos de la vida.

A ti Flory: Porque me haz reivindicado que la amistad es fuerza avasalladora, que nos permite avanzar asiendo nosotras mismas por la vorágine de la vida.



A mis amigos: Gracias por llenar de tonalidades tan diversas, los colores de mi vida.

A esta casa de estudios: Que ha sido parangón que me dio la oportunidad de desarrollar mi potenciales y que me conmina a hacer el compromiso de multiplicar sus enseñanzas.

A: Todas las personas e instituciones que hicieron posible esta tesis, gracias.

A: Ti Guatemala circunstancia de espacio que me permites ubicar mi transcurrir por los linderos del tiempo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho procesal laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Autonomía.....	3
1.2.1. Elementos de la autonomía.....	4
1.2.2. La autonomía del derecho procesal de trabajo en Guatemala.....	5
1.2.2.1. Autonomía doctrinaria.....	5
1.2.2.2. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa.....	5
1.2.2.3. Autonomía didáctica.....	10
1.3. Principios.....	10
1.3.1. Principio tutelar.....	12
1.3.2. Principio de economía procesal.....	13
1.3.3. Principio de inmediación.....	13
1.3.4. Principio de concentración.....	13
1.3.5. Principio de preclusión.....	13
1.3.6. Principio de impulso procesal de oficio.....	14
1.3.7. Principio de publicidad.....	14



1.3.8. Principio de oralidad.....	14
1.3.9. Principio de sencillez.....	15
1.3.10. Principio de investigación.....	15
1.3.11. Principio de flexibilidad.....	15
1.3.12. Principio de probidad.....	16
1.4. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	16
1.4.1. Derecho constitucional.....	18
1.4.2. Derecho laboral sustantivo.....	18
1.4.3. Derecho civil.....	19
1.4.4. Derecho procesal civil.....	19
1.4.5. Con el derecho procesal penal.....	19
1.4.6. Derecho administrativo.....	20
1.5. Fuentes.....	20
1.5.1. Reales.....	21
1.5.2. Fuentes formales.....	21
1.5.3. Históricas.....	22
1.6. Clasificación.....	22
1.6.1. Por su fondo.....	22
1.6.2. Por la persona que la realiza.....	23
1.6.3. Por sus elementos.....	23
1.7. La interpretación de la norma procesal laboral en la sociedad guatemalteca.....	23



1.7.1. Sistema contemplado en la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.....	24
1.7.2. Sistema contemplado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	26

CAPÍTULO II

2. El procedimiento ordinario laboral, jurisdicción y competencia de los Tribunales de trabajo y previsión social.....	29
2.1. La jurisdicción.....	29
2.1.1. Jurisdicción por razón de la materia.....	31
2.2. La jurisdicción privativa laboral.....	31
2.2.2. Los sistemas de organismos para la resolución de conflictos laborales en Guatemala.....	32
2.2.2.1. El conocimiento de los problemas de trabajo a los jueces del orden común.....	32
2.2.2.2. El conocimiento de los conflictos de trabajo individuales a los jueces del orden común y de los conflictos colectivos.....	32
2.2.2.3. El conocimiento de conflictos de trabajo por órganos especializados.....	33
2.3. Naturaleza de la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala.....	34
2.4. Los jueces de derecho.....	34



2.5. Tribunales unipersonales.....	35
2.6. Tribunales colegiados.....	36
2.7. Los tribunales mixtos.....	37
2.8. Competencia.....	37
2.8.1. Definición.....	38
2.9. Clasificación.....	39
2.10. Conflictos de jurisdicción.....	39
2.11. Conflictos de competencia.....	40
2.12. Normas de competencia en el Código de Trabajo vigente en Guatemala.....	41
2.13. La capacidad de los órganos jurisdiccionales.....	46
CAPÍTULO III	
3. Justicia laboral.....	49
3.1. La legislación de trabajo.....	50
3.2. Déficit laboral.....	51
3.3. Cumplimiento de la legislación de trabajo.....	52
3.4. Mecanismos institucionales para el cumplimiento de las normas laborales.....	52
3.4.1. Diálogo social.....	52
3.4.2. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Previsión Social.....	53
3.4.3. Justicia laboral cumplida y eficaz.....	54



3.5. Los conflictos laborales.....	55
3.5.1. Conflictos individuales.....	56
3.5.2. Conflictos colectivos.....	56
3.5.3. Conflictos pluriindividuales.....	58
3.5.4. Conflictos impropios.....	59
3.6. El Estado guatemalteco y la justicia laboral.....	60

CAPÍTULO IV

4. Ineficiencia de los Tribunales de trabajo para asegurar una justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala.....	63
4.1. Derecho al trabajo.....	63
4.2. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo para la existencia de una debida justicia laboral.....	64
4.3. El juicio ordinario laboral.....	70
4.4. Importancia de la prueba para una debida justicia laboral.....	71
4.5. La ineficiencia de los Tribunales de trabajo en Guatemala para garantizar una justicia pronta y cumplida.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Después de la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, la implementación de los compromisos que se asumieron en los mismos se encuentra la demanda social que abarcó a todas las fuerzas tanto sociales como políticas, lo cual trajo como consecuencia que los tres Organismos del Estado se encarguen de promover acciones orientadas a implementar las estrategias y acciones definidas para la promoción del cumplimiento de los mismos.

Derivado de ello se han creado comisiones e instancias orientadas a evaluaciones y a la implementación de acciones y políticas para llevar a cabo a corto, mediano y largo plazo para la resolución de las demandas sociales; y así mejorar la situación laboral guatemalteca.

El Organismo Judicial con representantes de la sociedad civil y con el apoyo internacional crea y hace funcionar la Comisión para el Fortalecimiento de la Justicia, la cual tiene como objetivo principal la determinación de las causas que limitan la aplicación de una justicia pronta y cumplida, así como definir, implementar y proponer las acciones pertinentes para la transformación de la justicia.

Es fundamental que los tribunales de trabajo en Guatemala implementen una justicia laboral pronta y cumplida, así como proponer las soluciones a la problemática laboral en el país.



Se utilizó la teoría publicista, al ser el derecho laboral de interés de toda la población. Se emplearon los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético; así como también la técnica bibliográfica.

La hipótesis formulada fue comprobada al determinar la fundamental de que los Tribunales de trabajo garanticen en Guatemala una justicia laboral pronta y cumplida. Los supuestos fueron alcanzados.

Se dividió la tesis en cuatro capítulos de los cuales el primero trata lo relacionado con el derecho procesal de trabajo señalando su definición, autonomía, principios, relación con otras disciplinas jurídicas, fuentes, clasificación e interpretación de la norma laboral en la sociedad guatemalteca; el segundo capítulo se refiere al procedimiento ordinario laboral y la jurisdicción y competencia de los Tribunales de trabajo y previsión social, a la jurisdicción privativa laboral, a su naturaleza, a los jueces de derecho, tribunales unipersonales, tribunales colegiados, tribunales mixtos, a la competencia, clasificación, a los conflictos de jurisdicción, a los conflictos de competencia, a las normas de competencia reguladas en el Código de Trabajo vigente en Guatemala y a la capacidad de los órganos jurisdiccionales; el tercer capítulo da a conocer la justicia laboral, la legislación de trabajo en Guatemala, el déficit laboral, el cumplimiento de la legislación de trabajo, los mecanismos institucionales para el cumplimiento de las normas laborales, los distintos conflictos de trabajo y la justicia laboral en Guatemala; el cuarto y último capítulo se refiere a la ineficiencia de los Tribunales de trabajo para asegurar una justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

El conjunto de las normas que constituyen el derecho procesal de trabajo se preocupan por la regulación de como se produce, desarrolla y finaliza la actividad necesaria para actualizar y hacer eficaz el derecho en cada caso concreto. Las normas del derecho anotado cuentan con caracteres fundamentales al ser el mismo de carácter instrumental.

Se encarga de la regulación de la aplicación jurisdiccional del derecho. Es necesario cuando surge el incumplimiento de las normas jurídicas, por lo que es necesario acudir a órganos creados para el efecto consistentes en la resolución de conflictos.

El derecho procesal de trabajo contiene normas imperativas, frente a normas de derecho dispositivo. Al ser imperativas no pueden ser derogadas a través de las partes. Son normas que tratan lo relacionado a la estructura, actuaciones y al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales.

1.1. Definición

Mario López Larrave define al derecho procesal de trabajo como: “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los



conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹

Para Armando López Porras el derecho procesal de trabajo es: “Aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.²

Trueba Urbina lo define de la siguiente manera: “Derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-.patronales, inter-obrero e inter patronales”.³

“El derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo; o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración”.⁴

¹ **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 38.

² **Derecho procesal del trabajo**, pág. 25.

³ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 25.

⁴ **Ibid**, pág. 26.



Nicola Jaeger lo define de la siguiente manera: “Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual; colectivo o intersindical”.⁵

1.2. Autonomía

El derecho procesal de trabajo es autónomo, debido a que cuenta con características propias y además su campo de acción es también propio y particular.

“Es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas”.⁶

“Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa y que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.⁷

El campo en el cual actúa el derecho procesal de trabajo en el procedimiento laboral guatemalteco es extenso a medida que se complican y desarrollan las

⁵ Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 5

⁶ Trueba Urbina. **Ob. Cit.**, pág. 29.

⁷ **Ibid**, pág. 32.



relaciones tanto obrero-patronales, como inter obreras e interpatronales. Además es tendiente a expandirse, necesitando de la existencia de una disciplina jurídica para su regulación.

El derecho anotado enriquece su doctrina día a día, así también consolida y vigoriza instituciones que cuentan con carácter propio y se encuentra informado por diversos principios que lo rigen; tiene un método auténtico para el adecuado conocimiento de la verdad que es objeto de su indagación y una jurisprudencia privativa y especializada.

1.2.1. Elementos de la autonomía

La autonomía del derecho procesal del trabajo cuenta con distintos elementos que le caracterizan, los cuales se presentan y enumeran a continuación; siendo los mismos los siguientes:

- Rama que amerita de un estudio debidamente particularizado;
- Cuenta con características ideológicas propias;
- Tiene características bastante peculiares;
- Posee institutos propios;
- Cuenta con un método propio para conocer la verdad.



1.2.2. La autonomía del derecho procesal de trabajo en Guatemala

“El carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material, si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.⁸

En Guatemala el derecho procesal de trabajo es una rama jurídica que cuenta con autonomía debido a que la misma llena satisfactoriamente los requisitos que a continuación se señalan:

1.2.2.1. Autonomía doctrinaria

El derecho procesal de trabajo es una rama bastante extensa que amerita de un estudio particular de su contenido, instituciones propias y de principios. Además contiene doctrina homogénea dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas jurídicas; cuenta con un método propio para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

1.2.2.2. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa

La autonomía legislativa desde su aspecto externo, cuenta con origen constitucional, debido a que su nacimiento ocurrió con la Constitución Política del año

⁸ **Ibid**, pág. 35.



1945. Al respecto, el Artículo número 274 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

La citada norma en el Artículo número 275 regula lo siguiente: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar



inmediatamente las actuaciones al Ministerio da Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo, respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y

- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior. Transcurrido el término de ocho días sin que el ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

El Artículo número 276 de la norma citada preceptúa: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º. de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;



- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

La norma citada en el Artículo número 278 regula lo siguiente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.



Las disposiciones contenidas en el artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

El Artículo 283 de la norma anotada preceptúa que: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

La citada norma en el Artículo número 289 regula lo siguiente: “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”.



En lo relacionado al aspecto jurisdiccional, el mismo se puede establecer con la creación de una judicatura privativa o con el derecho procesal autónomo. Con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se puede configurar la autonomía administrativa.

1.2.2.3. Autonomía didáctica

Debido a los avances del derecho procesal del trabajo derivados de la doctrina, de los conflictos en el campo laboral y de la necesidad de actualización en la materia; en la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se instituyó en el pensum de estudios la materia de derecho procesal del trabajo, desde el mes de febrero del año 1972; siendo el decano en dicha época el Licenciado Mario López Larrave.

1.3. Principios

El estudio del derecho procesal de trabajo y la estructura interna del procedimiento laboral es fundamental. Del manejo y de la combinación de los principios formativos depende la fisonomía y las características que se le impriman al proceso.

Los principios procesales del derecho del trabajo son los: “Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o 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”.⁹

Además del interés teórico por los principios procesales en Guatemala en donde la ley expresamente remite al juez a los principios procesales en su trabajo de colmar las lagunas y toda clase de conflictos laborales existentes, sean los mismos individuales, interindividuales, disciplinarios, colectivos tanto de carácter jurídico como colectivo y de intereses económicos y sociales, se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social; es natural que se tenga el vivo interés por la práctica.

Al respecto, el Artículo número 326 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

⁹ **Ibid**, pág. 35.



Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

1.3.1. Principio tutelar

El principio tutelar de los trabajadores o protector como también se le denomina implica los más amplios poderes directores al Juez laboral durante el transcurso de todo el proceso, desde la última decisión para llenar omisiones y así corregir los errores de los litigantes, hasta dirigir posteriormente los interrogatorios a las partes, expertos y testigos, así como también el ordenamiento y la evacuación de los medios probatorios en auto para mejor proveer; a pesar de que no hayan sido ofrecidos mediante las partes.

1.3.2. Principio de economía procesal

La economía procesal se entiende en todas sus manifestaciones o sea desde la rapidez y celeridad con la cual tiene que contar el juicio, limitándose las defensas, los recursos y las incidencias, hasta la gratitud en la substanciación del proceso.



1.3.3. Principio de inmediación

El principio de inmediación es consistente en que el Juez se encuentre en contacto directo y personal con las partes, recibiendo los medios probatorios, al extremo que las pruebas que sean incorporadas en el proceso sin su intervención no cuentan con validez probatoria.

1.3.4. Principio de concentración

El principio de concentración en la legislación procesal de trabajo en Guatemala es aquel que consiste en que durante el proceso laboral se tienen que reunir el mayor número de actos procesales.

1.3.5. Principio de preclusión

El principio de preclusión se encuentra representado por el hecho de que las distintas etapas del proceso se llevan a cabo, de manera sucesiva, a través de la clausura definitiva de cada una de las mismas; limitándole el retorno a etapas y momentos procesales ya consumados y extinguidos.

1.3.6. Principio de impulso procesal de oficio

Es el principio que implica la inexistencia de la perención o de la caducidad de la instancia, las multas impuestas a los funcionarios judiciales debido a la demora



existente en la substanciación del proceso, así como también a la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.

1.3.7. Principio de publicidad

El principio de publicidad es aquel que determina que los actos procesales en el derecho procesal del trabajo tienen que ser públicos. Se opone a la secretividad y a la escritura.

1.3.8. Principio de oralidad

El principio de oralidad en el derecho procesal de trabajo determina que tiene que ser predominante la oralidad sobre la forma escrita para que el contenido de los actos y de las diligencias sea asequible.

1.3.9. Principio de sencillez

El principio de sencillez en el proceso laboral guatemalteco determina que el lenguaje a utilizar tiene que ser llano y de sentido común, y asequible a cualquier persona de cualquier condición.



1.3.10. Principio de investigación

El principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica como también se le denomina es aquel en cuya virtud el órgano jurisdiccional cuenta con las facultades para la producción de los medios probatorios no ofrecidos por las partes o bien para completar las propuestas realizadas, toda vez que al Juez laboral de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes a la verdad material e histórica, independiente de la mayor o de la menor eficacia con la cual se realice la asesoría en lo relacionado a la fiscalización, ofrecimiento y producción de las pruebas.

1.3.11. Principio de flexibilidad

El principio de flexibilidad se refiere a la carga y a la valoración de los medios probatorios, otorgándoles amplias facultades al juzgador y para poder apreciar el material de prueba producido, mediante la utilización de sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción; pero descartándose las reglas tasadas de la valoración.

1.3.12. Principio de probidad

El principio de probidad o de lealtad como también se le denomina. Se utiliza para dejar en las manos del juzgador un poder disciplinario amplio para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas.



1.4. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho procesal de trabajo tiene relación con diversas disciplinas jurídicas, ya que la autonomía con la cual cuenta no quiere decir de ninguna manera que tenga una independencia absoluta de las disciplinas jurídicas particulares restantes; ya que es natural que tengan que existir relaciones entre el derecho procesal de trabajo y las demás disciplinas.

1.4.1. Derecho Constitucional

La máxima norma es la Constitución Política de la República de Guatemala y cualquier rama del derecho que sea promulgada se tiene que desarrollar en apego a las normas preceptuadas en la misma.

Entre los principios y normas que se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra la normativa referente a que: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los Tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los 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. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás Tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia. Los Tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la



República prevalece sobre cualquier ley o tratado. Los magistrados y jueces gozarán del derecho de antejuicio en la forma que lo determine la ley y en ningún proceso habrá más de dos instancias. Después de agotados todos los procedimientos relacionados con la conciliación se reconoce el derecho a huelga y paro.

Tanto la defensa de la persona como también sus derechos son inviolables y además es importante anotar que nadie puede ser condenado, ni tampoco privado de sus derechos, si previamente no ha sido citado; oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente.

El Artículo número 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



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”.

1.4.2. Derecho laboral sustantivo

El derecho procesal se encarga de hacer valer las normas que se encuentran plasmadas en el derecho sustantivo cuando las mismas son violentadas o bien quieren hacerse realidad. Si no existiera el derecho procesal, el derecho sustantivo no sería entonces real ni aplicable en la mayoría de los casos. Debido a ello, es innegable la relación existente entre el derecho material instrumental y el derecho material sustantivo.

1.4.3. Derecho civil

Anteriormente, la prestación de servicios era vista como un contrato de orden civil, pero posteriormente se deslindo totalmente, creándose una rama con autonomía del derecho; como lo es en la actualidad el derecho del trabajo tanto sustantivo como adjetivo.

Pero, la relación con el derecho civil siempre existe. Para un claro conocimiento del contrato, de su historia, elementos, efectos, desenvolvimiento y aplicación dentro del campo del derecho laboral; es obligatoria la consulta del derecho civil.



1.4.4. Derecho procesal civil

Originalmente, tanto el derecho del trabajo sustantivo y adjetivo formaban parte y se encontraban bastante influenciados en lo relacionado con el derecho procesal civil hacia el derecho laboral.

1.4.5. Con el derecho procesal penal

Existe relación entre el derecho del trabajo y el derecho procesal penal, debido a que entre los procedimientos y las instituciones que abarca el derecho del trabajo se encuentra lo relacionado con las faltas laborales; y que tienen que ser investigadas de conformidad con los procedimientos penales.

También tienen relación ambas disciplinas debido a que muchas de las instituciones del campo procesal penal se han ido poco a poco incluyéndose dentro del campo procesal laboral.

1.4.6. Derecho administrativo

El derecho procesal laboral también se relaciona con el derecho administrativo, debido a que es en este campo en el cual ocurre la legalización de las organizaciones de los empleados, además las mismas se solucionan conciliatoriamente en bastantes casos de conflictos individuales y colectivos que aparecen entre patronos y trabajadores y en donde cuentan con una participación activa, definitiva y preventiva dentro de una



serie de actividades de carácter laboral, previo a ser los mismos planteados frente a los órganos jurisdiccionales pertinentes, lo cual obliga a contar con el debido conocimiento de los recursos y de los procedimientos a ser empleados dentro del campo administrativo laboral.

Un gran número de los casos administrativos laborales llegan a los tribunales, los cuales tienen que analizar si el procedimiento y la aplicación de las normas laborales han sido aplicadas correctamente por las autoridades administrativas, o bien; si se tiene que revocar o modificar lo actuado por las autoridades.

1.5. Fuentes

De manera tradicional se ha clasificado las fuentes del derecho en reales, formales e históricas. A continuación se enumeran y explican brevemente cada una de las mismas:

1.5.1. Reales

Las fuentes reales son los fenómenos de orden social contribuyentes a la formación de la materia o sustancia del derecho. O sea, todas aquellas circunstancias que obligan a la emisión de normas jurídicas como las necesidades económicas, culturales; de justicia y de seguridad.



“Fuentes reales son todos los hechos y acontecimientos de la vida social que se producen dentro de la comunidad y que por su naturaleza se proyectan en modos de la convivencia social. Son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas”.¹⁰

1.5.2. Fuentes formales

Las fuentes formales son los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Consisten en las expresiones que de conformidad con el régimen legal se instituyen o bien se admiten para que a las mismas se les asigne el carácter imperativo relativo a su obligatoriedad.

1.5.3. Históricas

Son las fuentes que permiten que se cuente con el total conocimiento del derecho mediante la historia, o sea en los relacionado con documentos, inscripciones; papiros y libros

En la actualidad se clasifican las fuentes del derecho en directas o principales y en indirectas o supletorias. Las primeras son la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, la jurisprudencia, la sentencia colectiva y el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Las segundas son indirectas o bien supletorias y son las prácticas de los tribunales o de los usos locales y a la doctrina.

¹⁰ García Maynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 26.



1.6. Clasificación

El derecho procesal de trabajo se clasifica según su interpretación por su fondo, por la persona que la realiza y por sus elementos.

1.6.1. Por su fondo

Puede ser declarativa, extensiva y restrictiva. Es declarativa la que se realiza cuando el espíritu de la norma y la letra son acordes. Es extensiva cuando se busca el auténtico espíritu de la norma, el texto legal se extiende a supuestos que se encuentran comprendidos en su verdadero sentido pasando los rasos escritos. Es restrictiva cuando toma en cuenta el sentido estricto de la letra, dándole una importancia secundaria a la intención de la norma.

1.6.2. Por la persona que la realiza

Puede ser pública y privada. La interpretación pública se subdivide en auténtica y judicial. Es auténtica la que lleva a cabo el mismo legislador, cuando dicta una norma que aclara el sentido de la anterior o bien al incluir dentro de la original, leyes que sean de utilidad para la aclaración de conceptos determinados; también se le denomina legislativa. La interpretación es judicial cuando la llevan a cabo los jueces y los magistrados, también se le denomina interpretación jurisprudencial. La interpretación es privada cuando es llevada a cabo a través de los especialistas del derecho, la cual por lo general no es invocada ante los Tribunales de Justicia, pero debido a su interés



científico e importancia; en determinadas ocasiones puede ser orientadora para proporcionar soluciones para determinados conflictos o problemas planteados.

1.6.3. Por sus elementos

Puede ser gramatical, lógica, histórica, sistemática y lógica sistemática. La interpretación gramatical es la correspondiente al tenor literal de las palabras. Es interpretación lógica aquella que atiende al sentido lógico de la norma. La interpretación es histórica cuando la misma centra su atención en los precedentes de la norma que se encuentra examinando. Es interpretación sistemática aquella consistente en la interpretación de una norma atendiendo a los datos indicados con anterioridad. La interpretación es lógica sistemática cuando consiste en el examen ordenado del sentido con el cual cuentan los términos de una norma atendiendo para ello a los factores de carácter social que pudieron haber sido influyentes en la formación de la norma.

1.7. La interpretación de la norma procesal laboral en la sociedad guatemalteca

En la sociedad guatemalteca son dos los sistemas existentes para la interpretación de la ley procesal laboral, siendo el primero el general y que se encuentra establecido en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y el segundo regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



1.7.1. Sistema contemplado en la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala

El sistema establecido en la Ley del Organismo Judicial vigente, o sea el general, es aplicable a todo procedimiento, incluyendo el laboral. Dentro del sistema establecido en la normativa anotada, se puede claramente encontrar que el legislador tomó en consideración diversos criterios para la interpretación de la ley; teniendo relación con ello los siguientes artículos:

El Artículo número 8 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa el sistema gramatical al preceptuar que: “Las leyes se derogan por leyes posteriores: a) Por declaración expresa de las nuevas leyes; b) Parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes; c) Totalmente, porque la nueva ley regule, por completo, la materia considerada por la ley anterior; d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad. Por el hecho de la derogación de una ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado”.

La Ley del Organismo Judicial vigente preceptúa en el Artículo número 9 el sistema gramatical al establecer que: “Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre Derechos Humanos, que prevalecen sobre el derecho interno.[5] Las leyes o tratados prevalecen sobre los



reglamentos, carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior”.

El Artículo número 10 de la Ley del Organismo Judicial vigente regula el sistema gramatical al preceptuar que: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

En el Artículo número 11, de la Ley del Organismo Judicial vigente se preceptúa el sistema integral al determinar lo siguiente: “El idioma oficial es el español. Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente. Si una palabra usada en la ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su acepción usual en el país, lugar o región de que se trate. Las palabras técnicas utilizadas en la ciencia, en la tecnología o en el arte, se entenderán en su sentido propio, a menos que aparezca expresamente que se han usado en sentido distinto”.



1.7.2. Sistema contemplado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

El Artículo número 14 del Código de Trabajo vigente en Guatemala regula que: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2°.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados”.

En relación al sistema contemplado en el Código de Trabajo vigente en Guatemala, el Artículo número 17 preceptúa que: “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”.



De conformidad con la teoría interpretativa finalista, cada norma, en caso de la existencia de duda alguna y según la conveniencia social, se tiene que interpretar de manera que sus preceptos sean manifestados como el medio de mayor utilidad, para alcanzar la existencia de un Estado sano, social y justo.





CAPÍTULO II

2. El procedimiento ordinario laboral, jurisdicción y competencia de los tribunales de trabajo y previsión social

El estudio del procedimiento laboral, como el de la jurisdicción y la competencia son de importancia para una clara aplicación de los mismos y para la existencia de una justicia laboral justa en Guatemala.

2.1. La jurisdicción

El autor Jaime Guasp señala que: “La jurisdicción es una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos, de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado”.¹¹

De la lectura de la cita anteriormente anotada se establece que la jurisdicción es función pública estatal debido a que prohíbe a los particulares llevar a cabo la justicia por su propias manos, siendo los órganos especializados aquellos que a través de la delegación soberana y de manera exclusiva deciden lo relativo a los conflictos de importancia jurídica, siendo la potestad manifestada mediante la sentencia; la cual es constitutiva del acto propio de la jurisdicción.

¹¹ **Derecho procesal**, pág. 32.



A pesar de que la ejecución de lo juzgado es la forma lógica y normal de la función judicial del Estado guatemalteco, existe una resistencia procesal bien marcada relativa a otorgarle un auténtico carácter jurisdiccional a la etapa anotada en el proceso.

El Artículo número 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

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 función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.



2.1.1. Jurisdicción por razón de la materia

“La función judicial del Estado, está investida por de la facultad de administrar justicia, y esa investidura es una y la misma para todos los tribunales sean del ramo o especialidad que fueren. La jurisdicción no admite, por esencia, división alguna si se considera que es una potestad abstracta, única e inherente a la calidad misma del tribunal”.¹²

Las necesidades imprescindibles que se basan en la división del trabajo, han sido determinantes en la potestad única y común a todos los Tribunales, facilitando y mejorando para el efecto a la administración de justicia.

2.2. La jurisdicción privativa laboral

La jurisdicción privativa de trabajo en Guatemala se divide en los sistemas de organismos para la resolución de los conflictos laborales y en la naturaleza y caracteres de la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, lo cual permite la existencia de una justicia laboral pronta y cumplida en el país para así erradicar lo antes posible los conflictos de trabajo existentes.

¹² Gaete Barrios, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón, **Derecho procesal del trabajo**, pág. 18.



2.2.1. Los sistemas de organismos para la resolución de conflictos laborales en

Guatemala

Tres son los sistemas de organización de las autoridades que se encargan de la composición y de la dirección de los conflictos relacionados con el trabajo, los cuales son de importancia; siendo los mismos los siguientes:

2.2.1.1. El conocimiento de los problemas de trabajo a los jueces del orden común

El sistema anotado es consistente en asignar la composición y el conocimiento de los conflictos laborales, a los jueces del ordenamiento común. La ventaja del sistema anotado es lo económico del mismo en lo relativo a los gastos que se pueden generar. Pero, las desventajas que surgen son determinantes, categóricas y claras.

2.2.1.2. El conocimiento de los conflictos de trabajo individuales y los jueces del orden común y de los conflictos colectivos

Tanto las controversias individuales como las jurídicas guarden tal parecido y paralelismo en los conflictos de orden civil, motivo por el cual en bastantes casos no se necesita de la creación de una judicatura especial para su debido conocimiento. Para los mismos, solamente la composición y el conocimiento de los conflictos colectivos de intereses justifican la formación y sostenimiento de órganos especiales que tienen controversias laborales, debido a que la mayor parte de sus procedimientos y de



institutos no cuentan con un equivalente dentro del proceso civil; y pueden claramente explicarse frente a la ciencia procesal.

2.2.1.3. El conocimiento de conflictos de trabajo por órganos especializados

Es indiscutible, que no fue sino con el sistema de la creación de órganos especializados para el conocimiento y la posterior resolución de los conflictos laborales tanto individuales y jurídicos, como colectivos o de intereses, con lo cual se está en una mejor posibilidad de llevar a cabo la justicia social; lo cual es la finalidad del proceso laboral.

“Los órganos encargados de conocer de los conflictos laborales dependen del organismo o poder judicial, siempre que la judicatura privativa de trabajo goce de cierta autonomía que la libre de la interferencia de los Tribunales de mayor jerarquía del orden común, que puede llegar a ser sumamente perjudicial y aún hasta congelar el dinamismo propio de las instituciones y procedimientos laborales. Esta preferencia por órganos jurisdiccionales dependientes del poder judicial también queda condicionada, a su integración con jueces y magistrados especialistas en la materia y no con personas que llegan a tener su primer contacto con las disciplinas laborales al tomar posesión de la magistratura”.¹³

¹³ Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 91.



2.3. Naturaleza de la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala

En Guatemala la naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa laboral, tuvo y continua teniendo su fundamento en la judicatura privativa laboral, además su base se encuentra en normas constitucionales y se determina con precisión en el Código de Trabajo vigente en el país. La judicatura laboral y de previsión social formal y material cuenta con una plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades propias a la calidad de tal.

2.4. Los jueces de derecho

“Los jueces de derecho son aquellas personas que para poder administrar justicia, previamente tienen que haber estudiado ciencias jurídicas y sociales y adquirido un título universitario que los faculte para el ejercicio profesional del derecho”.¹⁴

En Guatemala los jueces de derecho integran los juzgados unipersonales de trabajo y de Previsión Social y las Salas colegiadas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 58.



2.5. Tribunales unipersonales

Los tribunales unipersonales son los encargados de la debida administración de justicia mediante una sola persona quien es la encargada. A los mismos se les señalan como ventajas las siguientes:

- Mayor rapidez y facilidad en el procedimiento, debido a que es mas rápido y fácil que una sola persona sea la encargada de emitir y firmar las resoluciones y no varias como acontece en un tribunal colegiado en el cual existe la necesidad de que primero sus integrantes se pongan de acuerdo o bien que razonen de manera debida en lo que no se encuentren de acuerdo, previo a la emisión y suscripción de la resolución;
- Existencia de una mayor responsabilidad en el titular del tribunal, debido a que recae en una misma persona que no puede eludir sus obligaciones establecidas en la ley;
- Es mas económico, debido a que para el Estado resulta mejor pagarle al Juez que a diversos Magistrados;
- Selección rigurosa del personal, debido a que es mucho más fácil elegir a un solo juez.



2.6. Tribunales colegiados

Se les denomina tribunales colegiados debido a que se encuentran integrados por diversas personas. En Guatemala se integran por tres personas a quienes se les denomina Magistrados. Entre los mismos es de importancia señalar las Cortes de Apelaciones y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Como ventajas de los Tribunales colegiados en Guatemala es importante señalar los siguientes:

- Los Tribunales colegiados le proporcionan a los ciudadanos una mayor seguridad y certeza jurídica debido a que se considera que la participación y el diálogo de mayor número de criterios tienen que salir de una resolución ajustada a las normas jurídicas.
- Presenta la ventaja de eliminar en gran medida la posibilidad del cohecho y también del prevaricato, al estimarse que existe una mayor facilidad de que cometan tales delitos los jueces unipersonales; debido a ser los mismos más numerosos.



“El principio del colegio judicial es verdaderamente un remedio contra la insuficiencia del Juez, en el sentido de que, si no la elimina, al menos la reduce. El Juez colegiado está menos lejos que el Juez singular de lo que el Juez debería ser”.¹⁵

2.7. Los tribunales mixtos

Pueden ser de conciliación y de arbitraje, y son presididos por un Juez de derecho, el cual conoce de asuntos de derecho. También cuentan con dos delegados o sea un obrero y un patrono los cuales conocen de conflictos colectivos de carácter económico y social dependiendo de su leal entender y saber.

2.8. Competencia

“La palabra competencia etimológicamente proviene de competir, que significa pertenecer, incumbir a uno a alguna cosa. En consecuencia la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los Tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional”.¹⁶

La jurisdicción consiste en el género y la competencia en la especie. La competencia puede concebirse de Jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no se puede pensar en la existencia de Jueces sin jurisdicción y con competencia.

¹⁵ Carnelutti, Francisco. **Sistema de derecho procesal**, pág. 65.

¹⁶ Chicas Hernández. **Ob. Cit.**, pág. 62.



“Los pequeños litigios no pueden ser juzgados con las mismas formalidades de los juicios en que se debaten intereses de mayor importancia, consideración que permite una nueva separación de la competencia, fundada en el monto o cuantía de la cosa litigiosa, atribuyendo su conocimiento a Jueces distintos, según su mayor o menor cuantía. Serían Jueces con la misma competencia territorial y por razón de la cantidad o cuantía que se litiga”.¹⁷

2.8.1. Definición

La competencia se define de la siguiente manera: “Es la pertenencia de un órgano, a un funcionario, o a un encargado, del poder sobre una litis o un negocio determinado, naturalmente esta pertenencia es un requisito de validez del acto procesal en el que el poder encuentra su desarrollo”.¹⁸

“La competencia es la asignación a un cierto órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha asignación”.¹⁹

Se define la competencia de la siguiente manera: “Es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley”.²⁰

¹⁷ **Ibid**, pág. 63.

¹⁸ Carnelutti. **Ob.Cit.**, pág. 70.

¹⁹ Guasp. **Ob. Cit.**, pág. 120.

²⁰ Trueba Urbina. **Ob. Cit.**, pág. 88.



2.9. Clasificación

La competencia se clasifica en la legislación guatemalteca de la forma que a continuación se explica, siendo la misma la siguiente:

- Competencia por razón del territorio;
- Competencia por razón de la materia;
- Competencia por razón de grado;
- Competencia por razón de la cuantía.

2.10. Conflictos de jurisdicción

Los conflictos de jurisdicción son aquellos que tienen lugar cuando un determinado órgano jurisdiccional o tribunal y una autoridad administrativa discuten en relación a quien de los mismos es correspondiente al conocimiento de un determinado caso.

“Es necesario tener presente que son diferentes los conflictos de jurisdicción que tienen ocurrencia cuando autoridades de diferentes jurisdicciones se hallan en desacuerdo respecto a cuál de ellas corresponde el conocimiento de determinado



asunto y el conflicto nacido por causa de la competencia, pues este sólo existe cuando funcionarios de la misma jurisdicción se hallan en tal desacuerdo”.²¹

“Puede acaecer, dada la verdad de los órganos que juzgan, que entre éstos se plantee un conflicto que pueda producirse cuando varias autoridades judiciales o bien diversas autoridades judiciales y administrativas, lleguen a encontrarse investidas de la misma cuestión, de modo que sea posible que sobre ésta todas aquellas autoridades lleguen a pronunciarse, o bien por parte de cada una de ellas, haya un pronunciamiento declarando que no existe la posibilidad de juzgar”.²²

2.11. Conflictos de competencia

“Los conflictos de competencia son los conflictos que surgen entre dos o más órganos jurisdiccionales, respecto de cuál de ellos es el que deba conocer de determinado proceso. Dichos conflictos suponen que dos o más Tribunales son competentes, o por lo contrario, se niegan a conocer de determinado negocio”.²³

Un conflicto de competencia es un conflicto de actividades. El mismo existe cuando dos Jueces o Tribunales estiman, en desacuerdo, que a uno de los mismos le compete el conocimiento de un determinado asunto; o bien que no le corresponde a ninguno.

²¹ Devis Echandía. Hernando. **Nociones generales de derecho**, pág. 126.

²² **Ibid**, pág. 128.

²³ **Ibid**, pág. 130.



“El primitivo concepto de la jurisdicción patrimonial permitía al Juez decidir sobre su propia competencia, superada esta fase, y restituida a la jurisdicción su verdadero carácter, la posibilidad de que dos Jueces o Tribunales reputen contradictoriamente, que debe estarles atribuido el conocimiento de un negocio o, por el contrario, estimen que a ninguno de ellos corresponde, impone arbitrar un procedimiento que resuelva la cuestión, y encomendarlo a quien, por estar colocado jerárquicamente en posición superior a la de los juzgados o Tribunales contendientes, pueda pronunciar una decisión con eficacia para ambos. A ese procedimiento se denomina cuestión de competencia, sustancialmente distinta”.²⁴

2.12. Normas de competencia en el Código de Trabajo vigente en Guatemala

Dentro del capítulo quinto del Código de Trabajo denominado procedimiento de jurisdicción y competencia se determina todo lo relacionado con la competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en los siguientes Artículos:

El Artículo número 307 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”.

²⁴ **Ibid**, pág. 45



El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 308 regula lo siguiente: “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”.

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

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia”.

El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 310 regula lo siguiente: “Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley Constitutiva del



Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio”.

El Artículo número 311 del Código de Trabajo vigente regula que: “Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el Tribunal a quien correspondan, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento”.

El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 312 regula lo siguiente: “En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo, se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales”.

El Artículo número 313 del Código de Trabajo vigente regula que: “El juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo”.

El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 314 regula lo siguiente: “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;



- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados”.

También es de importancia citar lo establecido en el Artículo número 60 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala al preceptuar que: “Los jueces y magistrados que se consideren inquietados o perturbados en su independencia lo pondrán en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, dando cuenta de los hechos al tribunal competente para seguir el procedimiento adecuado, sin perjuicio de practicar por sí mismos las diligencias estrictamente indispensables para asegurar la acción de la justicia y restaurar el orden público”.



El Artículo número 122 de la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “Son impedimentos para que un juez conozca un asunto determinado:

- a) Ser parte en el asunto.
- b) Haber sido el juez o alguno de sus parientes, asesor, abogado o perito en el asunto.
- c) Tener el juez o alguno de sus parientes, interés directo o indirecto en el asunto.
- d) Tener el juez parentesco con alguna de las partes.
- e) Ser el juez superior pariente del inferior, cuyas providencias pendan ante aquel.
- f) Haber aceptado el Juez o alguno de sus parientes, herencia, legado o donación de alguna de las partes.
- g) Ser el juez socio o partícipe con alguna de las partes.
- h) Haber conocido en otra instancia o en casación en el mismo asunto”.

La citada norma en el Artículo número 126 preceptúa lo siguiente: “El juez que tenga causa de excusa, lo hará saber a las partes y éstas en el acto de la notificación o



dentro de veinticuatro horas, manifestarán por escrito si la aceptan o no. Vencido ese plazo sin que se hubiere hecho la manifestación, se tendrá por aceptada la excusa y el juez elevará los autos al tribunal superior, para el solo efecto que se designe el tribunal que deba seguir conocimiento; de la misma manera se procederá en el caso de que las partes acepten expresamente la causa.

Si una de las partes aceptare expresa o tácitamente la causa invocada y la otra no, se elevarán los autos al tribunal superior, para que dentro de cuarenta y ocho horas, resuelva acerca de su procedencia, y si la declarare con lugar, remitirá los autos al juez que deba seguir conociendo. En el caso de que ninguna de las partes acepte la excusa, el juez seguirá conociendo; pero ya no podrá ser recusado posteriormente por la misma causa”.

2.13. La capacidad de los órganos jurisdiccionales

Es fundamental la capacidad de las personas o sujetos que se encargan de la representación de los Jueces y de los Magistrados. “A fin de que tales sujetos se presenten como los más idóneos para llenar las delicadas funciones jurisdiccionales, el Estado asegura en vía general el fin y el cumplimiento de la recta administración de justicia, de modo de ser llamadas a formar parte del ordenamiento judicial aquellas personas que, por su cultura y capacidad intelectual y por particulares requisitos de



moralidad en el cumplimiento de los propios deberes, parecen lo más idóneos para el buen funcionamiento de los oficios jurisdiccionales”.²⁵

A pesar de que la función de los encargados y de los funcionarios se encuentre alrededor de una serie de garantías, de forma que técnicamente quede asegurada la máxima idoneidad del sujeto para el cumplimiento de la función encomendada al oficio que aquellas que desempeñan, puede entonces suceder, que debido a motivaciones de orden particular, el que lleva a cabo el oficio no sea el sujeto más acorde para llenar la función misma; en lo relacionado con una litis determinada.

Las normas procesales han determinado a cargo del funcionario o del encargado en el ejercicio de la función jurisdiccional, una obligación de no ejercitar dicha función cuando se verifican razones de incompatibilidad, reconociendo al mismo tiempo a las partes de la causa la posibilidad de provocar la existencia de una providencia, por la cual se excluye a aquel sujeto que, a pesar de encontrarse en aquellas condiciones; no ha cumplido con su obligación consistente en la recusación.

La finalidad por la cual se requieren las condiciones establecidas, es la de poner al sujeto encargado del oficio en condiciones de desarrollar su función con la debida imparcialidad, objetividad e independencia necesarias; evitando aquellas situaciones de hecho o de derecho y aquellas que pueden ser influyentes en su trabajo.

²⁵ Guasp. **Ob. Cit.**, pág. 126.





CAPÍTULO III

3. Justicia laboral

Debido a la negociación y posterior entrada en vigor de un Tratado de Libre Comercio (TLC), especialmente si el mismo se lleva a cabo con la mayor potencia económica del mundo, el mismo presenta tanto amenazas como oportunidades, las cuales, minimizadas, o bien aprovechadas, dependen de la capacidad de negociación y, de manera especial, de las medidas que se adopten en el interior del país, para alcanzar que las operaciones comerciales sean contribuyentes al incremento de la inversión productiva de la sociedad guatemalteca y del trabajo.

En relación a la capacidad de negociación con la cual cuenta Guatemala, es evidente que se encuentra en total desventaja frente a los Estados Unidos. A ello, se agrega también la división existente entre el país guatemalteco y los cuatro restantes del istmo, motivada debido a la frágil situación de Guatemala ante los Estados Unidos, motivada por la descertificación acordada por el país extranjero anotado a finales del año 2002; y derivado de la confrontación entre el Gobierno y el sector privado organizado.

En cuanto a la capacidad de Guatemala para el aprovechamiento de las oportunidades que proporciona el Tratado de Libre Comercio, es claro que hasta el día de hoy no se cuenta con acciones concretas que permitan la superación de la problemática que enfrenta el país en materia de competitividad relacionados con la



seguridad laboral y con los retos en las actividades productivas, con la finalidad de competir y reconvertirse.

3.1. La legislación de trabajo

Debido a la falta de una adecuada preparación para enfrentar los retos y las amenazas que el Tratado de Libre Comercio plantea, y muy especialmente en lo relacionado a la competencia de los productos extranjeros baratos, es muy probable que los perdedores netos sean los trabajadores, debido a la pérdida de los puestos laborales, en algunos casos, y en otros en los cuales se pretenda mantener la competitividad mediante condiciones laborales y relaciones precarias, impulsando para el efecto reformas a la legislación de trabajo orientadas a la flexibilización.

Guatemala cuenta con ocho distintos factores de competitividad, de los cuales cuatro presentan problemas, siendo los mismos los siguientes: desarrollo tecnológico, calidad de las instituciones, desarrollo del mercado financiero y gestión gerencial.

Actualmente existen aspectos negativos que no permiten la justicia laboral como los son la tasa elevada de desempleo, el incremento del empleo de mala calidad, la precariedad del empleo asalariado, los cuales contribuyen a generar una situación que se caracteriza por la inestabilidad e inseguridad laboral y por la creciente desigualdad entre la población que trabaja en Guatemala.



3.2. Déficit laboral

“Independientemente de la existencia de cláusulas laborales en un Tratado de Libre Comercio, hay exigencias que surgen de la necesidad de dar plena vigencia al Estado de Derecho, de razones de carácter ético y de aspectos prácticos para de dicha forma garantizar de manera efectiva la viabilidad del sistema político y económico, de actuar de manera decidida a favor del efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores”.²⁶

El debido respeto de las normas de derecho de orden laboral es una condición necesaria para alcanzar el objetivo del trabajo como lo es la promoción de oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo, en condiciones óptimas como lo son las condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad del hombre.

“Las personas afectadas por la exclusión en el mercado laboral son aquellas que son víctimas del desempleo, de la inactividad, de la precariedad de las condiciones de trabajo y del autoempleo de subsistencial. El subempleo constituye una de las formas más notorias de exclusión. La expresión histórica más destacada ha tenido lugar en el sector agrícola, donde se ha localizado la mayor parte de la mano de obra en la sociedad guatemalteca”.²⁷

²⁶ Martínez, Daniel. **La agenda laboral en la globalización**, pág. 28.

²⁷ **Ibid**, pág. 30.



3.3. Cumplimiento de la legislación de trabajo

Entre las condiciones indispensables para el trabajo se encuentra el efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y la efectividad de las normas legales que se relacionan con los aspectos relacionados con la irrenunciabilidad de los derechos laborales al comienzo de la relación de trabajo, el salario mínimo, la salud; la protección de la maternidad y la seguridad laboral.

La legislación laboral tiene que combinar la protección de la parte con mayor debilidad de la relación de trabajo con la adaptación a las particulares condiciones sociales y económicas del país.

3.4. Mecanismos institucionales para el cumplimiento de las normas laborales

Puede afirmarse que existen tres mecanismos institucionales para el mejoramiento del adecuado cumplimiento de las normas laborales, y muy especialmente, en lo relacionado con el respeto de los derechos fundamentales.

3.4.1. Diálogo social

Para que exista un adecuado diálogo social se tiene que profundizar en una democracia funcional, real y participativa, el proceso de desarrollo económico y social, el cual tiene que ser democrático y participativo y abarcar los siguientes aspectos:



- Concertación y diálogo entre los agentes del desarrollo socioeconómico;
- Concertación entre los agentes del desarrollo socioeconómico y las instancias del Estado en la formulación y aplicación de las acciones y estrategias de desarrollo.

Para que exista una concertación y diálogo en el ámbito de las empresas, el instrumento adecuado tiene que ser la negociación colectiva, lo cual tiene como condición previa el ejercicio del derecho de sindicación realizada a través de los trabajadores.

Para que el diálogo cuente con éxito, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen que cumplir con un reconocimiento del legítimo derecho para la existencia de la otra parte y de la necesidad de coexistir con ella; el reconocimiento de los intereses de la otra parte y de la legitimidad con la cual cuentan; el reconocimiento de la conveniencia y de la necesidad de alcanzar acuerdos a través de concesiones recíprocas; así como el respeto por los acuerdos alcanzados. También se tiene que fortalecer la capacidad para jugar un papel propositivo e imparcial dentro del proceso de diálogo.

3.4.2. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Previsión Social

Es fundamental la desconcentración y el incremento de los servicios de inspección laboral encargados de fortalecer la capacidad de fiscalización del



cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de aquellas que se derivan de los convenios internacionales de trabajo ratificados por la sociedad guatemalteca.

Es fundamental el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Previsión Social debido a que en la actualidad existe una fuerte debilidad en lo relativo a la organización y capacidad administrativa, a la falta de planes y programas laborales y de un sistema efectivo de la calidad del trabajo de inspección, falta de imparcialidad en la labor de inspección, falta de homogeneidad en los criterios de actuación de los inspectores, falta de acciones sistemáticas en materia de capacitación y actualización profesional del personal encargado de la inspección, insuficiencia en materia de equipo informático y de oficina, de medios de transporte, de suministros y de la infraestructura básica de apoyo; y de las deficiencias en materia de información estadística oportuna y confiable.

3.4.3. Justicia laboral cumplida y eficaz

Entre las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco se encuentra la necesidad de fortalecer el sistema de administración de justicia, el cual es uno de los servicios esenciales del país. Dicho sistema, y dentro del mismo, la marcha de los procesos judiciales cuenta con fallas y deficiencias.

En la mayoría de los casos laborales no se lleva a cabo una reseña de los hechos y en la resolución no se hace un extracto de los medios probatorios aportados. También existen bastantes casos con pruebas insuficientes y casos en los cuales los criterios no son los apropiados.



También la eficiencia de la justicia laboral pronta y cumplida en el campo del derecho laboral guatemalteco se encuentra afectada y no ha podido ser del cumplimiento con el cual tiene que contar debido a:

- La poca profesionalidad y la debida transparencia en los procesos laborales;
- Que la administración de justicia laboral es lenta;
- Comisión de abusos al interponer los recursos;
- Abandono de los procesos mediante los trabajadores;
- Inexistencia de una ejecución eficaz de las resoluciones judiciales.

3.5. Los conflictos laborales

En la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países existe una clasificación tradicional pero vigente que se encuentra recogida por normas positivas en la legislación laboral vigente en Guatemala, y según la que existen tanto conflictos individuales como colectivos de trabajo. También a su vez, los conflictos individuales laborales se pueden considerar como individuales propiamente dichos y pluriindividuales y los colectivos se dividen a su vez de la siguiente manera: en conflictos jurídicos y en conflictos económicos.



3.5.1. Conflictos individuales

A dicha tipología conflictual por lo general ha sido llamada como controversia. Los conflictos individuales son de tipo jurídico, ya que cuando en un contrato laboral existe en una de las partes de la relación de trabajo una intención modificatoria de los términos vinculantes, la falta de acuerdo necesaria es conducente de la extinción del vínculo. Debido a ello es que la controversia surge de manera inevitable en el reclamo realizado por el trabajador relativo al cumplimiento de una disposición no observada o bien de la distinta interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo vigente o extinguido. El conflicto individual no cuenta con efectos hacia la actividad productiva de la empresa, ni tampoco puede producir repercusiones en la vida social. Pero en los casos en los cuales el motivo de la controversia radica en la interpretación sobre normas vigentes, la radicación de la contienda en sede judicial tiene que connotar la definición del litigio una impronta jurisprudencia que puede entorpecer la manera de aplicar la ley, o bien el criterio con el cual se pone en ejecución un convenio colectivo laboral. Ello provoca que el conflicto individual, tenga que ser objeto de preocupación a nivel social y aún mas específicamente en políticas estatales en los Ministerios de trabajo.

3.5.2. Conflictos colectivos

Los conflictos colectivos expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o bien un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de los mismos, los cuales por lo general son representados por sindicatos.



La incorporación de nuevas formas de remuneración, o bien de expresiones novedosas en orden a la jornada o bien a los descansos o la más común reclamación de mejores salarios, suelen ser algunas de las formas en las cuales los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico. Los conflictos de tipo económico se producen básicamente cuando las partes no han podido ponerse de acuerdo en los contenidos de un nuevo convenio colectivo laboral.

El conflicto que le interesa a la administración laboral es aquel que introduce cambios en la forma en que se llevan a cabo las actividades de trabajo, a partir de las acciones desempeñadas por las parte, las cuales con su determinación, intentan ejercer presión sobre la parte contraria, para que la misma acepte las pretensiones impuestas o bien que desistan de las mismas, según sea el caso.

En la actualidad, la doctrina considera que no únicamente la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto. En el acontecer del conflicto laboral y aunque la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, se considera lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra.

La doctrina moderna es proclive a considerar que en el acontecer del conflicto y a pesar de que la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, puede considerarse lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra.



La legislación y la jurisprudencia en la mayoría de países no ha incorporado en la actualidad una calificación de legal o de ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial, lo cual tiene que ser tratado de manera restrictiva y de conformidad con las normas laborales vigentes en la sociedad guatemalteca.

3.5.3. Conflictos pluriindividuales

Una especie atípica son los conflictos colectivos pluriindividuales, debido a que los mismos son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que cuentan con reclamos de carácter individual en contra de un empleador o de un grupo de empleadores, los cuales por ser de la misma índole o bien de características parecidas, hace que quienes reclaman se agrupen y gestionen de manera solidaria la respuesta a su problemática. Dicha contienda es, como queda dicho, de orden colectivo, y es importante anotar que el derecho colectivo, no acude a la justicia para procurar la obtención de un resultado de su derecho subjetivo, el cual ha sido presuntamente violado.

Dicho tipo de disputas anteriormente anotadas cuando motivan y accionan al sector de los trabajadores al ejercicio de medidas de acción directa, lesionan la actividad productiva y generan tensiones en torno a la paz social. Debido a ello, la administración del trabajo se ve compelida a actuar para minimizar los efectos públicos y así lograr un avenimiento que reencauce la situación o bien la derive a su ámbito natural que es la justicia.



3.5.4. Conflictos impropios

Existen conflictos laborales de menor importancia, los cuales no reclaman de atención preferencial por parte de las administraciones del trabajo, o bien lo hacen de manera marginal. Los mismos, son los conflictos denominados de carácter impropio, debido a que no revelan la existencia de una disputa entre el sector de los trabajadores y el sector patronal. Son conflictos intersindicales, conflictos intrasindicales, conflictos de solidaridad y de tipo político.

Los conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, se disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Por lo general la controversia se dirime en la vía asociacional, acudiendo para el efecto a una instancia sindical de alta jerarquía. Habitualmente se expresa en episodios de enfrentamiento al interior de una organización sindical que se expresa de manera habitual en problemas entre un afiliado y la organización. Los sistemas judiciales atribuyen la dilucidación de estas controversias a los tribunales con atingencia en los derechos individuales de las personas,

Los conflictos de solidaridad son aquellos que nacen de la necesidad sindical de apoyo a determinados reclamos de un trabajador o bien de un grupo de los mismos, o de sindicatos. Generalmente comprenden el intento sindical de no convalidar una situación la cual suponen se convertirá posteriormente en un precedente contrario a los desinios de la entidad en un momento y lugar determinados.



Los conflictos políticos, los cuales no necesitan de legislación, son aquellos en los cuales las organizaciones sindicales, por lo general las centrales, se encargan del impulso de una medida de acción directa para protestar contra una decisión del Gobierno.

3.6. El Estado guatemalteco y la justicia laboral

El Estado guatemalteco vela por la paz y justicia laboral; así como el mantenimiento de la actividad productiva. El mismo tiene que asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo dentro del plano de las relaciones de trabajo. No es posible la existencia de un Estado impasible frente a situaciones que alteren el proceso de los estadios de la paz y justicia social y laboral.

Los conflictos laborales no permiten el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios, generando una secuela de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones también desatando situaciones de carencias o de insatisfacción de las necesidades de la población.

Es importante encontrar los mecanismos de solución de las controversias laborales para así superar cualquier situación de crisis de manera eficaz, y es allí en donde el Estado guatemalteco juega un papel bastante importante y activo para la búsqueda de acuerdos laborales.



La existencia de compromisos de los ministerios laborales de cada región, de encontrarse atentos a los sucesos de tipo conflictivo es fundamental, para dar soluciones viables para todos los trabajadores, de manera que se pueda impulsar una evolución positiva de las contiendas laborales.





CAPÍTULO IV

4. Ineficiencia de los Tribunales de trabajo para asegurar una justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala

El derecho del trabajo se formuló con la finalidad específica de mantener la armonía en las relaciones que se tienen entre los trabajadores y los empleadores, o sea entre quien da su trabajo y quien se beneficia del mismo.

Para alcanzar dicha finalidad, instrumento o medio es fundamental que la rama anotada se nutra de principios que tienen que dar forma a su naturaleza intrínseca, y que sea congruente con su razón de ser; como lo es el mantenimiento de las relaciones laborales armónicas y en donde sea imperante para la sociedad guatemalteca la presencia de justicia laboral.

4.1. Derecho al trabajo

La legislación laboral vigente otorga el derecho al trabajo a todo ciudadano guatemalteco, al regular en el Artículo número 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.



4.2. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo para la existencia de una debida justicia laboral

La legislación laboral vigente preceptúa los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, al establecer en el Artículo número 102 una enumeración de los mismos, los cuales fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;



- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.



Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.



No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que



un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.



Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por



ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

4.3. El juicio ordinario laboral

Si se toma como base un juicio ordinario laboral se puede claramente observar que su diseño procesal es breve, eficiente y flexible. Pero, de lo que supuestamente debe ser un proceso ágil dura un promedio de dos años en su tramitación.

Entre los aspectos que resaltan en lo relacionado al debido cumplimiento del juicio ordinario laboral en la sociedad guatemalteca, es de importancia anotar las que a continuación se presentan:

- Los plazos de las notificaciones no se cumplen;
- Los plazos correspondientes a las resoluciones no son cumplidos;



- Las audiencias de prueba se llevan a cabo de manera arbitraria sin el debido respeto de los requerimientos de concentración;
- Los juzgadores no ejercen la autoridad de la cual gozan para acelerar la tramitación de los procesos.

4.4. Importancia de la prueba para una debida justicia laboral

El Artículo número 344 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

"Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior".



El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 345 que: "En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción".

El Artículo número 346 del Código de Trabajo vigente regula que: "Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la



República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.

El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 347 que: “Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer”.

El Artículo número 348 del Código de Trabajo vigente regula que:”Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional”.

El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 349 que: ”Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.



El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación. En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación”.

El Artículo número 350 del Código de Trabajo vigente regula que: ”Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto”.

El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 351 que:”La tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.



No es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

El Artículo número 352 del Código de Trabajo vigente regula que: "La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez



y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno”.

El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 353 que: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal.



El Artículo número 354 del Código de Trabajo vigente regula que: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 355 regula que: “Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para



calificar la prueba, exigiéndoseles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene requisito.

En lo que respecta a los asesores únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código”.

El Artículo número 356 del Código de Trabajo vigente regula que: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente”.

El Código de Trabajo vigente regula en el Artículo número 357 que: “Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán



servir para aportar prueba a las partes de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno”.

4.5. La ineficiencia de los Tribunales de trabajo en Guatemala para garantizar una justicia pronta y cumplida

Los motivos del incumplimiento existente en la actualidad por parte de los Tribunales de trabajo en Guatemala radican en que es un grave problema la implementación de la organización judicial sin el debido respeto de los principios fundamentales de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Una sana conciencia objetiva permite la afirmación de que en el caso de que la jurisdicción no se configure mediante el cumplimiento de sus principios fundamentales, entonces todo el resto del desenvolvimiento viene a ser completamente insustancial.

“El pilar fundamental de todos los procedimientos que utiliza la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se encuentra constituido por la interacción de tres principios fundamentales como lo son la inmediación, la oralidad y el impulso de oficio”.²⁸

²⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana**, pág. 16.



La manera en la cual el derecho positivo se encarga de regular la ejecución de las sentencias laborales, es fundamentalmente para asegurar de que su cumplimiento sea realmente efectivo, contribuyendo de esa forma a que se cuente con la debida confianza en el ordenamiento jurídico laboral vigente en Guatemala.

Las decisiones judiciales no se cumplirían de manera inmediata y las obligaciones contractuales quedarían libradas solamente al acatamiento voluntario si no se garantizará el debido cumplimiento de las normas vigentes en Guatemala.

“Por ejecución se entiende al acto procesal por excelencia que es la sentencia. La ejecución, como fase posterior a la de conocimiento es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena”.²⁹

Es fundamental para la sociedad guatemalteca superar las causas que han determinado la ineficiencia de los tribunales de trabajo para garantizar una justicia laboral pronta y cumplida mediante que los juzgadores efectivamente ejerzan su autoridad para la adecuada aceleración de los trámites de los procesos, lo cual determina que los plazos para las resoluciones y las notificaciones se cumplan y no se extiendan de manera escandalosa, así como de que las audiencias de prueba se lleven a cabo de manera arbitraria respetando todos los requerimientos de concentración regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala.

²⁹ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**, pág. 238.



CONCLUSIONES

1. A medida que existe una mayor precisión en el concepto y en la determinación de los principios procesales del trabajo, se facilita la buena administración de justicia laboral pronta y cumplida y a la vez; se garantiza en la sociedad guatemalteca la eficiencia del actuar de los Tribunales de Trabajo.
2. Las normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atienden a factores económicos y sociales. Todos los conflictos relacionados al trabajo se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa laboral.
3. Todos los conflictos relacionados con el trabajo y Previsión Social, se encuentran sometidos a jurisdicción privativa de los Tribunales de trabajo y Previsión Social, siendo a ellos a quienes les compete juzgar y ejecutar lo juzgado.
4. Todos los habitantes de la República de Guatemala cuentan con el derecho a dirigir de manera personal o bien colectivamente sus peticiones a la autoridad laboral respectiva y las mismas se encuentran obligadas a resolverlas de conformidad a la ley. Además, toda persona tiene libre acceso a los Tribunales y a las dependencias y oficinas del Estado para el ejercicio de sus acciones y para hacer valer sus derechos.



5. El Código de Trabajo atribuye el conocimiento de las diferencias individuales jurídicas y de Previsión Social a los Tribunales de trabajo y de Previsión Social, integrados por Jueces de derecho, unipersonales en primera instancia y colegiados en la segunda, mientras que para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social se establecen Tribunales de Conciliación y de Arbitraje.

6. Es fundamental mejorar la labor de los tribunales del ramo laboral, a efecto de que se garantice una justicia laboral pronta y cumplida; contribuyendo así a reforzar el cumplimiento de las normas de trabajo.



RECOMENDACIONES

1. Que se determine por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que el proceso del trabajo debe tutelar intereses sociales y no individuales, con el objetivo de que exista a su vez, igualdad de las partes en el mismo, mediante la equiparación del Juez para la no existencia de una situación desigual de los litigantes.
2. Que se señale la judicatura privativa se encarga de dirimir toda clase de conflictos laborales en la sociedad guatemalteca, tanto conflictos individuales y jurídicos como colectivos o de intereses.
3. Que se promueva a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la reorientación de las relaciones de trabajo impulsando la cooperación y la concertación de los empleadores y trabajadores para que los mismos procuren el desarrollo de la empresa para un beneficio común.
4. Que se determine una cultura de negociación y en particular, la capacitación de los interlocutores para dirimir disputas y concertar acciones por parte de los Tribunales en beneficio de las partes involucradas.
5. Que se señalen los instrumentos indispensables para el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, que deben ser fortalecidos, son el diálogo social, la



Inspección General de trabajo y la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

6. Que se fortalezca y se modernice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, garantizando su papel rector en las políticas relacionadas con el trabajo y su eficaz desempeño en la promoción del empleo y de la concertación de la existencia de una justicia laboral justa y cumplida.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana.** España: Ed. Andropo, 1992.
- CARNELUTTI, Francisco. **Sistema de derecho procesal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Uteha, 1986.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México: D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1993.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho.** Madrid, España: Ed. Aguilar S.A., 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León, 1996.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo.** Barcelona, España: Ed. Naciones S.A., 1989.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1985.



GUASP, Jaime. **Derecho procesal**. Madrid, España: Ed. Nacional, 1989.

MARTÍNEZ, Daniel. **La agenda laboral en la globalización**. México D.F.: Ed. Nación S.A., 1989.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1989.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. México D.F.: Ed. Mc Graw Hill, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1988.

STAFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La ley, 1986.

Legislación:

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

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

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