

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

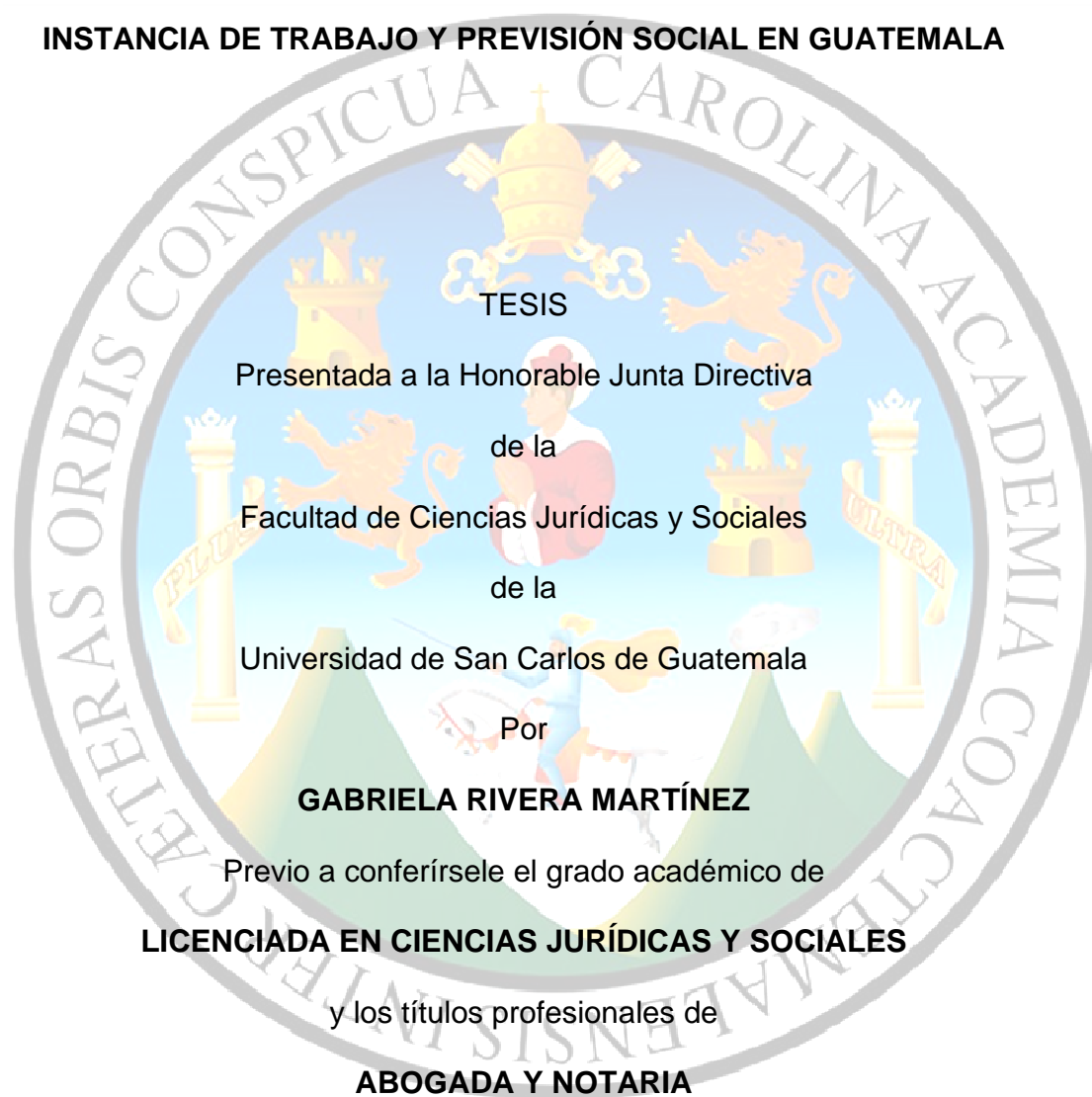
**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE
EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA
INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA**

GABRIELA RIVERA MARTÍNEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE
EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA
INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GABRIELA RIVERA MARTÍNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Marzo de 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal: Licda. Laura Montes Mendoza
Secretario: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ronald Ortíz Orantes
Vocal: Licda. Gloria Verna Guillermo Lemus
Secretario: Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval

RAZÓN: «Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis» (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes.
9ª. Avenida 9-85 Edificio Galerías Tívoli, oficina número 201
Segundo Nivel, Ciudad de Guatemala.
Tel: 23340537



Guatemala, 15 de Octubre de 2,009.

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:



En atención a la providencia de esa dirección, de fecha siete de agosto del año dos mil nueve, se me nombra Asesor de Tesis de la bachiller: Gabriela Rivera Martínez, quién se identifica con el carné estudiantil número 2003 12060, quién elaboro el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento respectivo, se establece comunicación con la bachiller Gabriela Rivera Martínez, con quien procedí a efectuar la asesoría 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 a elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis de la bachiller Gabriela Rivera Martínez, decidí agregar algunos subtemas en los capítulos primero, segundo y tercero por considerar que de esa forma se complementarían de una mejor manera el contenido de los subtemas anteriormente aprobados. Así mismo, decidí modificar el título del trabajo de elaboración de tesis para así delimitar de una mejor forma el ámbito de la investigación de “Análisis jurídico y doctrinario de la violación a los principios de exclusividad y especialidad aplicada a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en Guatemala” a “Análisis jurídico y doctrinario de la violación a los principios de exclusividad y especialidad aplicada a los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en Guatemala”.

Cabe mencionar que la ponente del trabajo de elaboración de tesis, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprende la tesis, la cual tiene un amplio contenido científico sobre los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y de la técnica de investigación bibliográfica, lo que se refleja en las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía que se menciona en el trabajo, las cuales son congruentes con el tema, debido a que tiene su justificación en la

Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes.
9ª. Avenida 9-85 Edificio Galerías Tívoli, oficina número 201
Segundo Nivel, Ciudad de Guatemala.
Tel: 23340537



trabajo y previsión social, la forma de hacer valer los mismos y los perjuicios que la misma provocan a los trabajadores.

Por lo que se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata aspectos relativos a las violaciones a los principios de exclusividad y especialidad en los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social en Guatemala.

Debido a lo anteriormente expuesto y anotado emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para ser discutido en el Examen Público, previo **DICTAMEN** del señor Revisor.

Atentamente,

Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes

Asesor de Tesis

Colegiado 3,272

Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes

Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ESTELA BAILEY BELTETÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GABRIELA RIVERA MARTÍNEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA".

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


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



cc.Unidad de Tesis
MTCL/slh.

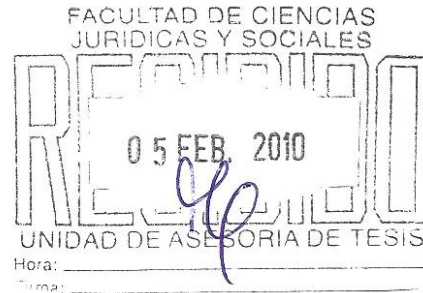
Licenciada
Estela Bailey Belteton
Abogada y Notaria
Teléfono 24367612



Guatemala, 24 de febrero de 2010

Señor:

Jefe De La Unidad De Asesoría De Tesis
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Universidad De San Carlos De Guatemala.
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales.
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En cumplimiento de la resolución dictada por la Dirección a su cargo con fecha 14 de enero del año en curso, por la cual se me designó revisora de tesis de la estudiante **GABRIELA RIVERA MARTÍNEZ**, en la realización del trabajo titulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA”**, respetuosamente me permito informarle que remito a usted el siguiente:

DICTAMEN:

- a) Realicé la revisión del contenido de la tesis en mención, misma que fue asesorada por el Abogado HECTOR VINICIO CALDERÓN REYES y encontré que fueron desarrollados los principios doctrinarios, teorías y normas jurídicas vigentes con relación a los aspectos laborales que se enfocan en este trabajo, concluyéndose en forma satisfactoria.
- b) El desarrollo de la averiguación ha sido a través de la utilización de los métodos de análisis jurídicos y las técnicas de investigación necesarias; así también los métodos y las formas de redacción, haciendo uso de la bibliografía sugerida; procediendo de esa forma a la redacción adecuada y enfocada de las conclusiones y recomendaciones aportadas al presente trabajo las cuales son afines al mismo, comprobando la hipótesis planteada y aplicando las herramientas necesarias como lo son los métodos y técnicas de investigación.
- c) Comparto con el asesor los criterios y conceptos contenidos en el trabajo desarrollado, en cuanto a los objetivos logrados y a la bibliografía consultada. Tomando en cuenta que la redacción del presente trabajo reúne los requisitos que previamente fueran establecidos en el Artículo 32 del normativo para el Examen General Público; y señalando que se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la contribución científica de la misma, las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, condiciones congruentes con el tema desarrollado dentro



de la investigación, y el estudio de derecho comparado, logrando con ello, una aportación valiosa e importante para nuestro marco jurídico.

- e) Considero que el trabajo de investigación objeto de revisión, contiene un enfoque investigativo, descriptivo y analítico, se ha profundizado en la investigación, está redactado de forma clara y es una tesis interesante que constituye un valioso aporte al Derecho del Trabajo Guatemalteco.

En virtud de lo expuesto y considerando que, en el trabajo realizado fueron atendidas las recomendaciones propuestas a mi entera satisfacción y que el mismo llena los requisitos académicos exigidos procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que, previos los pasos legales, sea discutido en el examen público correspondiente.

Atentamente,


Revisora
Colegiada No. 1,778
Estela Bailey Ballester
ABOGADO Y NOTARIO

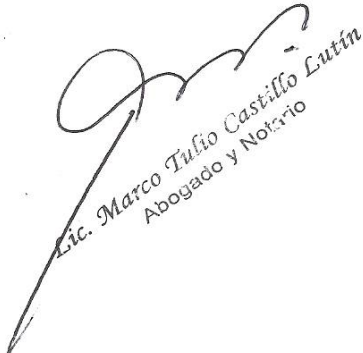




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

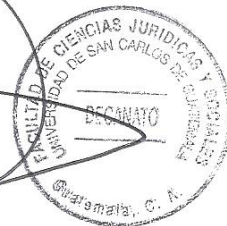
Guatemala, veinticinco de noviembre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GABRIELA RIVERA MARTÍNEZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE EXCLUSIVIDAD Y ESPECIALIDAD APLICADA A LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.


Lic. Marco Tulio Castillo Lutián
Abogado y Notario



DEDICATORIA

A:

Dios:

Que nunca me ha abandonado e incluso en los momentos más difíciles de mi vida me hizo sentir su presencia y protección.

A:

Mi mamá y mi abuelita Rosa:

Que me dieron todo.

Y que aunque no tuvimos la oportunidad de compartir este triunfo juntas, han sido la fuente de motivación para dar todo de mí y buscar mejorar cada día.

Nunca hubiera logrado llegar aquí sin ellas y sin la paciencia y el amor incondicional que siempre me brindaron.

Espero que estén orgullosas de mí y pueda continuar cosechando éxitos para así honrar su recuerdo.

No hay un día en el que deje de extrañarlas, y lo único que espero es seguir su ejemplo para algún día llegar a convertirme en la mujer que espero ser. Las quiero.

A:

Mis abuelitos Sonia y Jorge:

Que siempre han sido el pilar fuerte en el que nuestra familia se apoya.

Gracias por todo lo que han hecho por mí y por guiar cariñosamente mi camino.

A:

Mis tíos, tías, primos y primas:

Quienes nunca se han apartado de mi lado y me han brindado su cariño, siendo un constante recordatorio de las esperanzas que mi mamá y mi abuelita tenían puestas en mí.

A:

Mis amigos y amigas:

Que han sido como mi familia, a quienes he tenido a mi lado en los mejores momentos y también en los más difíciles. Nuestros esfuerzos conjuntos han tenido éxito. Nunca podré dejar de agradecerles a todos cada ayuda, cada momento o cada gesto de apoyo que a lo largo de los años me han brindado. Muy especialmente a Mauricio por su cariño y apoyo en todo momento.

A:

Los Abogados y Notarios Héctor Vinicio Calderón Reyes y Estela Bailey Beltetón:

Por compartir conmigo sus conocimientos y brindarme su respaldo incondicional durante la elaboración de mi trabajo de tesis.

Y:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de C.C.J.J.:

Por darme la oportunidad no solamente de adquirir los conocimientos que el día de hoy me permiten convertirme en una profesional, sino también por ayudarme a comprender la realidad de Guatemala y motivarme a trabajar arduamente para mejorarla.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

	Pág.
1. Generalidades del derecho laboral	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Sujetos de la relación laboral	4
1.3. Fuentes del derecho laboral	5
1.4. Principios generales del derecho laboral sustantivo	16
1.5. Principios adjetivos	24
1.6. Autonomía del derecho laboral	31

CAPÍTULO II

2. Jurisdicción y competencia.....	39
2.1. Definición de jurisdicción.....	40
2.2. Bases de la jurisdicción	43
2.3. Momentos de la jurisdicción	45
2.4. Límites de la jurisdicción.....	47
2.5. Clases o modalidades.....	48
2.6. Competencia	54
2.7. Naturaleza jurídica de la competencia	56
2.8. Clases de competencia	57
2.9. Características de la competencia	59

CAPÍTULO III

3. La jurisdicción privativa.....	61
3.1. Naturaleza jurídica de la jurisdicción privativa	62
3.2. Concepto	62
3.3. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social	63

	Pág.
3.4. Sistemas de organismos para resolver los conflictos laborales	67
3.5. Características de la jurisdicción (en relación al proceso de trabajo)	68

CAPÍTULO IV

4. Base legal de los principios de exclusividad y especialidad en el derecho procesal del trabajo	72
4.1. El principio de exclusividad en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	72
4.2. Principios de exclusividad y especialidad en el Código de Trabajo.....	73
4.3. Legislación comparada en cuanto a los principios de exclusividad y especialidad	75

CAPÍTULO V

5. Los principios de exclusividad y especialidad y la realidad en su cumplimiento	79
5.1. El principio de exclusividad en la actualidad y forma de hacerlo valer	80
5.2. Realidad en los departamentos del interior de la república respecto de la jurisdicción privativa laboral	81
5.3. Razones que motivan la falta de cumplimiento de la jurisdicción privativa laboral	82
5.4. Análisis de uno de los acuerdos de creación de Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social emitido por la Corte Suprema de Justicia y la ilegalidad del mismo.....	83
5.5. Realidad del principio de especialidad en la actualidad y forma de hacerlo valer	85

	Pág.
5.6. Perjuicios que la vulneración a los principios de exclusividad y especialidad provocan a los trabajadores	86
ANEXO I.....	90
ANEXO II	93
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

Introducción

El objetivo para la elaboración del presente trabajo de tesis fue realizar un análisis profundo de los principios de exclusividad y especialidad dentro del Derecho de Trabajo que son frecuentemente violentados en la práctica provocando así graves perjuicios a las personas que acuden a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para lograr la resolución de los conflictos originados con ocasión del trabajo.

Planteo como hipótesis que el incumplimiento de estos principios provoca que jueces puedan terminar aplicando principios y metodología de interpretación que no son las propias del Derecho de Trabajo y que la forma en que se puede lograr el efectivo cumplimiento de los mismos es a través de la implementación de estrictas políticas de selección de los profesionales a cargo de estas judicaturas y la designación de fondos suficientes para la creación de Juzgados Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social exclusivos en los que no se deba conocer de otras ramas del derecho.

El presente trabajo de tesis contiene un análisis del actual cumplimiento en Guatemala de los principios citados aplicables a los Tribunales de Trabajo y a los jueces a cargo de los mismos, tomando en cuenta la problemática de su aplicación en la realidad ya que en Guatemala, existe gran cantidad de Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en los cuales se ventilan asuntos de diversa índole.

Es importante tomar en cuenta que la razón principal por la cual el legislador pudo prever lo referente a la exclusividad consiste en que cada Juzgado de Trabajo y Previsión Social, única y exclusivamente debe atender asuntos laborales ya que se requiere de su atención libre de tendencias o principios de otras ramas del Derecho, con el fin de resolver estas controversias de una mejor manera. Por su parte, el principio de especialidad va encaminado a que el juez sea un especialista en la materia o que cuente con una vasta experiencia en el ramo del Derecho de Trabajo para cumplir con el mismo fin.

La vulneración en Guatemala de estos dos principios provoca dificultades en la administración de la justicia laboral. En primer lugar, por el riesgo de desnaturalizar el Derecho de Trabajo si el juez de trabajo llegare a aplicar a las contiendas de carácter laboral criterios ajenos a éste. En segundo lugar, al contravenirse el principio de especialidad, los jueces designados a juzgados de trabajo no siempre son los idóneos y por no existir un sistema de selección estricto se corre el peligro de que no realicen su labor de manera congruente con el espíritu y fines específicos de las normas laborales.

La presente tesis se divide en cinco capítulos: el primero de ellos, contiene un examen de los antecedentes del derecho de trabajo, sus sujetos intervinientes, fuentes y principios; en el segundo capítulo, se hace un análisis de la jurisdicción y todos sus aspectos y sus características, bases y momentos, y su especial relación con los principios sobre los que versa la tesis en sí; en el tercer capítulo se estudia a profundidad la jurisdicción privativa y la organización de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en Guatemala con su jerarquía y funciones específicas; en el cuarto capítulo, se examina el marco normativo que regula los principios de exclusividad y especialidad; y por último, en el capítulo quinto se concretiza el examen del incumplimiento de los mismos en el país y los perjuicios que esto provoca en patronos y trabajadores en busca de justicia laboral.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo, el inductivo, el científico y las técnicas de recopilación de información bibliográfica y elaboración de fichas; para lograr así comprobar que es necesaria una adecuada implementación de políticas estatales que permitan que los principios enunciados se cumplan efectivamente.

En conclusión, se busca que este trabajo de tesis sirva especialmente para recalcar la importancia de que el Organismo Judicial respete el mandato legal que le impone la obligación de respetar los principios descritos y se creen Juzgados de Trabajo y Previsión Social que no conozcan de otras ramas del Derecho y que además se encuentren a cargo de jueces idóneos para tal efecto.

CAPÍTULO I

En este capítulo se lleva a cabo un análisis de los antecedentes del derecho de trabajo, se enumeran los sujetos que intervienen en la relación laboral, cuya comprensión es de vital importancia para no perder de vista a quienes toda esta legislación va dirigida. Más adelante, se desarrollan las fuentes de las cuales depende el derecho laboral para guiar su actuar, analizando desde la Constitución Política de la República hasta la costumbre una como fuente reconocida por el Código de Trabajo.

Por último, se examinan los principios del derecho de trabajo, o al menos los que se consideran más importantes para los objetivos de este trabajo de investigación. Se finaliza con el tema de la autonomía del derecho de trabajo para comprender a cabalidad porque se considera que esta materia de estudio es verdaderamente independiente.

1. Generalidades del derecho laboral

Contar con un conocimiento profundo de las generalidades del derecho de trabajo es el punto de partida que nos permite llegar a comprender la profundidad y verdadero espíritu tanto de los principios como de todas instituciones de esta rama del derecho. Sin este conocimiento, no es posible interpretar las normas jurídicas de forma que realmente reflejen sus objetivos.

1.1. Antecedentes

El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una “rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela de las relaciones que se dan entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, es decir, se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria”¹, además también regula la actividad de asociaciones sindicales patronales y de trabajadores y la función que el Estado ejercita en estas relaciones. “De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. El fenómeno social del trabajo genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada”.²

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Después de muchas peticiones y luchas sociales, los gobiernos no tuvieron otra opción que

¹ Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. Tomo I, Pág. 27.

² Flint Blanck, Pinkas. **La revolución del derecho de seguros y del derecho laboral**, Pág. 80.

acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

“Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva”.³ Lo anterior comprueba que el conocimiento de la sociedad de sus derechos en materia laboral y por lo tanto la lucha por ejercitarlos que esto genera es relativamente reciente y de rápida evolución.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que en realidad importa es la que rige el trabajo subordinado entre patronos y trabajadores. La actividad del profesional independiente o del artista están totalmente fuera del interés del derecho laboral ya que en esta actividad en realidad no se puede observar más relación que la que se da entre el profesional y su cliente. Por lo tanto, “donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho

³ **Ibíd.** Pág. 82

laboral, en virtud de que verdaderamente no se podría aplicar toda esta legislación tan especializada cuando en realidad no existen patronos ni trabajadores que necesiten ser protegidos”⁴.

1.2. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta muy adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

La relación laboral se da cuando concurren varias circunstancias como lo son:

- Voluntariedad:

Elección libre por parte de las dos partes del contrato.

- Retribución:

Compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.

- Ajenidad:

En los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por el empleador.

- Dependencia:

⁴ Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**, Pág. 18.

Consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, es decir, del empleador o del representante de éste.

En cuanto al contenido de esta importante rama del derecho, se puede decir que tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por:

- Derecho individual del trabajo:

Que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador (sea cual fuere su forma).

- Derecho colectivo del trabajo:

Que se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, etc.).

- Derecho de la seguridad social:

Que guarda relación con la protección principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc.

- Derecho procesal laboral.

Que comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos para resolver los conflictos laborales individuales o colectivos.

1.3. Fuentes del derecho laboral:

Por fuentes formales entendemos las “formas predeterminadas y obligatorias que deben adquirir las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder

coactivo del Estado, porque las reglas del derecho solo pueden imponerse cuando las reviste una fórmula determinada que les da fuerza ejecutiva”⁵. Las fuentes del derecho del trabajo son básicamente las mismas que las del derecho en general, pero se les suman otras muy particulares de esta rama en especial.

- Constitución Política:

La Constitución Política es por excelencia la fuente primaria de la Ley dentro de un determinado Estado en todas las ramas del derecho y por supuesto del derecho del trabajo; en ésta se establecen los principios fundamentales del derecho laboral con la finalidad de que los mismos sean más duraderos, ya que las reformas constitucionales representan una mucho mayor dificultad que las de las leyes ordinarias.

En las constituciones actuales se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Entre ellas se pueden mencionar principalmente:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.

⁵ Echeverría Morataya, Polanco. **Derecho de trabajo I**, Pág. 26.

- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
 - Seguridad social.
 - Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
 - Derecho de sindicación.
 - Derecho de huelga y de cierre patronal (mejor conocido en Guatemala como paro). Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al paro. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
 - Derecho a negociar colectivamente.
- Tratados internacionales:

Al abordar este tema, es necesario considerar en una forma muy especial el derecho internacional del trabajo porque actúa en forma determinante en la mayor parte de los países en la creación de normas. El derecho internacional del trabajo se presenta de dos formas:

- Los tratados bilaterales que se celebran entre país y país.

Éstos pueden ser de diversas clases dependiendo del fin para el cual han sido suscritos. “Los hay de cooperación, comerciales o de integración económica, pero contienen normas de naturaleza laboral que se aplicarán en los países que

celebren el tratado”⁶. Si es ese el caso, suele ser generalmente que tales obligaciones se incorporan en los textos nacionales con carácter de ley.

- Los convenios adoptados la Organización Internacional del Trabajo.

Con estos convenios se obliga a la mayor parte de naciones por medio de un sistema previo de adhesión.

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como por ejemplo la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad está obligado a adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, esto se logra a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países miembros. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo.

⁶ Correa Meyer Russomano, Gilda Maciel. **Derecho internacional privado del trabajo**, Pág. 21.

Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo pueden señalarse las siguientes:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

- Ley:

Se considera que la ley es la más importante de todas las fuentes del derecho laboral. “Esta es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia, y se considera que es la fuente más importante del derecho laboral”⁷; puesto que cada Estado dentro su legislación tiene normas jurídicas respecto del trabajo y dichas disposiciones tienen obligatoriedad, estas, al igual que el resto de normas que constituyen el corpus iuris de un país, tendrán que ser acatadas forzosamente tanto por empleadores como trabajadores dentro de una determinada jurisdicción.

- Códigos laborales:

“Muchos ordenamiento jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia

⁷ Rodríguez, Jorge. **Fuentes y principios del derecho laboral**, Pág. 46.

de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel cuerpo de disposiciones que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, agrupando todos aquellos derechos y obligaciones para patronos y trabajadores, así como también estipulará todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales”.⁸ La Ley de cada país es para el derecho laboral una fuente fundamental ya que representa la suma de todas las normas abstractas y generales que contienen preceptos jurídicos laborales de cumplimiento obligatorio.

- Leyes especiales:

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales en materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos de trabajo. También existen leyes que por su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos. Como ejemplos de éstos últimos podrían citarse la ley de servicio civil, ley de clases pasivas del estado, ley reguladora del aguinaldo, ley de probidad y responsabilidad de los funcionarios y empleados públicos, ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, ley de

⁸ Charry González, Guillermo. **Derecho Laboral Colombiano**. Pág. 67.

dignificación y catalogación del magisterio nacional, etc.

- Leyes no laborales:

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que en algunas ocasiones podría operar como derecho común, supliendo vacíos o lagunas que surgieran. Sin embargo, se debe tener claro que la legislación civil únicamente se podría aplicar en última instancia a un caso laboral, como claramente lo establece el artículo 15 del Código de Trabajo.

- Reglamentos:

Los Reglamentos de ejecución de las Leyes laborales son dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes, éstos son muy importantes ya que es a través de los mismos que se desarrolla la legislación ordinaria.

- Jurisprudencia:

“La jurisprudencia de los tribunales de trabajo, al igual que la de otros tribunales también constituye una fuente de derecho. Dependiendo del ordenamiento jurídico de cada diferente Estado, la jurisprudencia puede emanar

de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o únicamente entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales, y todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán (o al menos deberían ser) precedentes que sirvan para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.”⁹.

Por jurisprudencia entendemos el conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida que han sido dictadas por la Corte de Constitucionalidad en casos de similares características. La aplicación del derecho por los más altos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debería realizarse en forma concentrada y constante para crear lo que se conoce como “jurisprudencia sólida” y así poder crear una fuente estable y uniforme. Es por este motivo que muchos autores no consideran a la jurisprudencia como una fuente pura del derecho, porque “una uniformidad interpretativa puede convertirse en normativa falsa y hasta obligatoria para los tribunales. No obstante, la jurisprudencia puede ser veleidosa y cambiante por la inconsistencia de los tribunales que la dictan”¹⁰.

En el caso particular de Guatemala, no se suele dar a la jurisprudencia el enorme valor que puede representar para ir evolucionando y ampliando la interpretación de las normas laborales. En países del sistema del common law es la

⁹ **Ibíd.** Pág. 70.

¹⁰ Geny, Francois. **Método de interpretación y fuentes del derecho privado positivo**, Pág. 34.

jurisprudencia y el alto valor que se le da a las decisiones de los jueces, lo que permite ir adecuando la legislación existente a la diversidad de situaciones que se pueden dar en la realidad y que no necesariamente están previstas en ley. En el derecho de trabajo, esto reviste de particular importancia porque éste siempre debe ser titular de los trabajadores.

- Contratos de trabajo:

- Contrato individual de trabajo:

“Sienta las bases que regirán dentro de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie”¹¹, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

- Contratos colectivos de trabajo:

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los

¹¹ Charis Gómez, Roberto. **El contrato individual y la relación de trabajo en México**, Pág. 217.

trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

- Reglamento interior de trabajo:

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, la decisión del trabajador de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posteriormente a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual). En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

- La costumbre:

“La costumbre es la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o complementar las

restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores”.¹²

Se ha sostenido que “la costumbre, como fuente del derecho del trabajo, dio frutos en la etapa primaria de integración de dicho régimen jurídico, pero en la actualidad su labor integradora de derecho se torna casi circunstancial, y se reduce a hechos no legislados que difícilmente se presentarán en nuestros tiempos ante tan extensa cobertura legislativa y contractual que abarca casi la totalidad de circunstancias laborales”¹³. Gran parte de los autores actuales no consideran que la costumbre necesariamente sea una fuente del derecho del trabajo ya que aunque en tiempos pasados esta rama del derecho no estaba totalmente integrada y necesitaba recurrir a las costumbres locales para extraer sus normas, hoy en día casi todo el derecho del trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo, por lo cual sería falso afirmar que el actual fue producto de recurrir a usos y costumbres.

Dentro de la legislación guatemalteca se dejó abierta la posibilidad de apelar a los usos y costumbres locales como una fuente supletoria del derecho laboral en los casos en que no se cuenta con una clara norma a aplicar, como se establece en el artículo 15 del Código de Trabajo que reza: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de

¹² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 359.

¹³ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**, Pág. 44.

acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

Así mismo, es importante resaltar que este mismo artículo deja abierta la puerta para que los derechos adquiridos de los trabajadores por la costumbre sean también considerados como una fuente válida del derecho de trabajo.

1.4. Principios generales del derecho laboral sustantivo:

“Los principios 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”¹⁴. En esta definición encontramos que se enfatiza la característica rectora de los principios y la función que éstos tienen como fuente integradora que auxilia a los jueces para la resolución de casos determinados.

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho del trabajo radica en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero que por tratarse de una rama que se puede considerar es de un relativo reciente nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia que tienen otras ramas jurídicas.

¹⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**, pág. 17.

Los principios del derecho sustantivo pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria:

Cuando en la Ley se dejan vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia alguna, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran a manera de suplemento.

- Fuente interpretadora:

Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral:

- Principio protector:

Este es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que “el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del

principio de igualdad jurídica del derecho privado”.¹⁵

El principio protector está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 103 que señala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. En el mismo sentido, el cuarto considerando del Código de Trabajo establece en su inciso a): El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable:

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable al caso concreto, debe optarse por aquella que sea más favorable “aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas”.¹⁶

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

¹⁵ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del Derecho Procesal de Trabajo**. Ed. Porrúa, segunda Edición, tomo II, México, 1997, página 193.

¹⁶ D. Pozzo, Juan. **Derecho del Trabajo**. Editores Sucesores de Compañía, Tomo I, Argentina, 1948.

- Regla de la condición más beneficiosa:

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada. Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales “si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango”.¹⁷

- Regla in dubio pro operario:

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla in dubio pro operario se encuentra garantizada en la Constitución Política de la República de Guatemala que en el segundo párrafo de su Artículo 106 reza: “En caso

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Curso de Derecho Laboral. Introducción al Derecho del Trabajo**. Ed. Acali, 1976.

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”. Esta garantía también se encuentra contemplada en el artículo 17 del Código de Trabajo que establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

- Principio de irrenunciabilidad de derechos:

“El trabajador está completamente imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables”.¹⁸ Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, por ejemplo, un trabajador no podría nunca renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento legal vigente en su país; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador en ningún caso puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas; o en el caso de los Estados que fijan un salario mínimo para todos los trabajadores, por absolutamente ningún motivo éstos deberían aceptar uno menor al establecido, y en todo caso, al momento de que finalice la relación laboral, estos trabajadores tendrían el derecho a reclamar una compensación por la cantidad que se dejó

¹⁸ Serrano Caldera, Alejandro. **Derecho del Trabajo**. Ed. U.N.A.M., tomo I, 1972.

de percibir.

Dentro de la legislación guatemalteca este principio se encuentra contenido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica que “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 fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ya ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. En el Código de Trabajo este principio se encuentra en el cuarto considerando inciso b), así: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...”, y también en el artículo 12 que establece: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

- Principio de continuidad laboral:

Este principio busca darle la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador y que al momento de finalizar lo coloca en una situación económicamente vulnerable. Este principio consta de cuatro dimensiones, a saber:

- “La continuidad laboral como la facilidad para la manutención del contrato pese a los incumplimientos y nulidades;
- La continuidad como la elevación a situación excepcional del término del contrato por la sola voluntad del patrono;
- La continuidad como la interpretación de las interrupciones del contrato como simples suspensiones;
- La continuidad laboral como presunción de duración indefinida de todo contrato de trabajo”¹⁹.

- Principio de primacía de la realidad o de realismo:

De acuerdo con este principio no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Este principio encuentra contenido en el cuarto considerando inciso d) del Código de Trabajo de la manera en que se transcribe a continuación: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de

¹⁹ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**, Pág. 85.

una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de ambas partes...”.

- Principio de derechos mínimos o garantías mínimas:

Este principio nos muestra que los derechos que establece la legislación laboral (tanto nacional como internacional) que como regla general se manifestará a favor del trabajador, las garantías mínimas constituyen lo mínimo que éste puede gozar en toda relación de dependencia. Se encuentra regulado en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:...”.

- Principio de superación de los derechos mínimos:

Este principio nos explica que los derechos que establecen todas las normas en materia laboral a favor de los trabajadores se pueden mejorar constantemente, siempre que esto se haga de conformidad con la capacidad económica del patrono. Esto se logra a través de la contratación individual y de la negociación colectiva, especialmente a través de la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Está garantizado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que señala: “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 fija la ley”. Y es desarrollado por el

inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y , de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

- Principio de conciliación:

Este principio explica que “todas las normas laborales y en general todos los procedimientos para solucionar los conflictos derivados de las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores o entre estos o aquellos, deben tender a conciliar entre patronos y trabajadores”²⁰. La podemos encontrar garantizada por la Constitución Política en su artículo 103 que nos señala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias y tutelares para los trabajadores...”. Se hallan también en el sexto considerando del Código de Trabajo, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

- Principio de justicia social:

Este principio, que se reviste de particular importancia en un país como

²⁰ Ibid, Pág. 89.

Guatemala, se refiere básicamente a que todas las normas de la legislación laboral deben fundamentalmente buscar una justa distribución de la riqueza, y así intentar asegurar que la población pueda gozar de condiciones que le permitan vivir con dignidad, a través del trabajo. El citado principio se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 101, el cual preceptúa: “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”.

1.5. Principios adjetivos:

La mayor parte de autores consideran que los principios que rigen el proceso de trabajo son básicamente los mismos principios rectores del derecho procesal en general, por supuesto, salvando las diferencias. Entre los más importantes tenemos:

- Principio dispositivo:

El principio dispositivo es el que rige a lo largo de todo el proceso. Para poder comprenderlo a profundidad hay que analizar sus distintos momentos:

- Principio de iniciativa procesal:

Este principio nos explica que la instauración de un juicio compete únicamente a las partes y a nadie más. En el derecho laboral este principio se aplica de una forma intermedia, en virtud de que si bien normalmente únicamente las partes pueden iniciar un proceso, en algunos casos (como por ejemplo, los juicios para sancionar faltas de trabajo) la inspección general de trabajo tiene la potestad

para promover que se inicie un procedimiento judicial. Un ejemplo de esta potestad se observa en el artículo 419 del Código de Trabajo, que claramente establece: “Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible”. Aunque en realidad ésta no es una etapa procesal per se, sino que se trata todavía de un acto administrativo, al momento de que se da la verificación de la falta de trabajo por parte de la inspección (a raíz de la denuncia recibida), da inicio el proceso ante el juez de trabajo.

- Principio de impulso procesal:

“En el proceso laboral rige de una forma absoluta el impulso procesal de oficio, en virtud de que en esta disciplina que es de naturaleza eminentemente tutelar y pública”²¹ no podría dejarse solamente a cargo de las partes la prosecución del juicio, resulta así absolutamente necesaria la intervención del juez para guiar debidamente el proceso debidamente. Relativo a este principio, el Código de Trabajo señala en su artículo 285: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio...”, en el mismo sentido, el artículo 321 establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”. Por lo tanto, se puede afirmar que en lo que respecta al proceso de trabajo, rige el impulso de oficio a cargo del tribunal.

- Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes:

²¹ Lastra Lastra, José Manuel. **Fundamentos de derecho**, Pág. 62.

En el proceso laboral el juez no siempre puede resolver basándose únicamente en la información que inicialmente le aportan las partes, sino que puede determinar que para tomar una mejor decisión necesita contar con más elementos probatorios. Lo anterior se evidencia en el hecho de que los jueces de trabajo estén facultados para dictar diligencias para mejor resolver y así procurar verificar un hecho con mayor exactitud.

- Principio de congruencia:

“El principio de congruencia consiste básicamente en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos”²². Sin embargo, en el proceso laboral este principio se ha atenuado considerablemente debido a que la doctrina actual faculta al juez de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes si considera que alguno de ellos pidió menos de lo que legalmente tiene derecho (fallos ultra petit).

- Principio de inmediación procesal:

Se encuentra reconocido por el Código de Trabajo que en su artículo 321 señala: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. Este principio nos señala que el juez debe estar en contacto directo con las partes, recibe las pruebas, escucha sus alegatos, interroga a litigantes y testigos, etc.

²² Appes Pelliza, Jorge. **Principio de Congruencia**, Pág. 17.

- Principio de oralidad:

Este principio establece que la iniciación y sustanciación del proceso laboral debe hacerse en forma eminentemente oral. Se contrapone al principio de escritura. En la legislación laboral guatemalteca se reconoce el principio de oralidad en el artículo 321 del Código de Trabajo, así: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral...”, y en el 322, así: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables”.

Lamentablemente, en la práctica la realidad es que son aún muy pocos los abogados que recurren a la posibilidad que este principio brinda. La mayor parte de procesos todavía se realizan en una forma eminentemente escrita.

- Principio de concentración procesal:

“De conformidad con este principio, deben reunirse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en pocas diligencias”²³. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada; además, se relaciona estrechamente con los principios de inmediación, oralidad y economía.

- Principio de publicidad:

El principio de publicidad significa que no debe haber por ningún motivo ni bajo ninguna circunstancia justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos sin

²³ Lastra, **Ob. Cit**, Pág. 71.

antecedentes ni motivaciones. En conclusión, se reduce a la discusión de las pruebas, a la motivación del fallo y a la intervención de las partes a lo largo de todo el trámite del proceso.

- Principio de economía procesal:

En la legislación guatemalteca el principio de economía procesal se manifiesta en el proceso de trabajo (cualquiera que éste sea) en diversos aspectos. Estos aspectos son:

- En la gratuidad de la administración de justicia;
- En el principio de celeridad o rapidez;
- El costo mínimo del juicio laboral, ejemplificado en la exoneración del uso de timbres, gratuidad de las certificaciones, autorización para no recurrir al auxilio de abogados en algunos casos, etc.

- Principio de preclusión:

Este principio significa que “las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, siendo imposible el regreso a etapas y momentos procesales que ya han sido consumados”.²⁴

- Principio de igualdad:

Este principio consiste en que las partes deben tener dentro del juicio iguales derechos y las mismas oportunidades para ejercerlos, y en general, un trato igualitario a lo largo

²⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I, 6^o edición. Editorial Porrúa. México 1966.

de todo el proceso. Este principio tiene mucho que ver con que se posibilite a los más pobres y débiles la oportunidad de un fácil acceso al proceso. Es importante señalar, que debe entenderse el concepto de igualdad como el principio bajo el cual todos los individuos deben estar en condiciones tales que efectivamente puedan tener acceso a las mínimas oportunidades.

- Principio tutelar:

Este principio también se aplica en lo adjetivo, ya que al igual que el sustantivo “ambos tienen la misma base filosófica que es proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo”.²⁵ Este principio en ningún momento entra en conflicto con el anterior, debido a que éste lo que busca es sobre todo intentar reducir las diferencias económicas existentes entre patronos y trabajadores durante la sustanciación del proceso.

- Principio de sencillez:

Los formalismos dentro del proceso laboral son mínimos, éste se caracteriza por sus normas instrumentales simples y expeditas. Esto se ve reflejado en el quinto considerando del Código de Trabajo que cita: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”.

²⁵ Del Buen L., Néstor. **Derecho del Trabajo**. Ed. Porrúa, 7^o ed. México, 1989.

- Principio de probidad:

Este principio explica la obligación que tiene las partes procesales de litigar de buena fe, esto con el complemento de sancionar a los que no lo hagan. La determinación sobre el litigio de buena o mala fe puede observarse al momento en que se de o no una condena en costas

- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:

Este principio básicamente lo que hace es excluir completamente del ámbito del derecho procesal de trabajo el sistema rígido de la prueba legal o tasada. Se encuentra plenamente garantizado por el artículo 361 del Código que señala: “ Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

- Principio de adquisición procesal:

“Este principio se refiere a que las pruebas producidas por cada uno de los litigantes, no lo favorecen únicamente a él, sino que eventualmente podrían beneficiar a la otra parte procesal”²⁶. Es decir, que la prueba es para la utilización del proceso, y no para una parte procesal específica.

²⁶ Lastra, **Ob. Cit**, Pág. 74.

1.6. Autonomía del derecho laboral

Como regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo a partir de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia. Ejemplos de lo anterior son todas las ramas que se han derivado del derecho civil como lo son el derecho mercantil, el derecho bancario, el derecho de seguros, el de familia, etc.

El derecho laboral también se puede ubicar dentro de este grupo de ramas que se han ido derivando del civil con el paso del tiempo, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, por lo tanto era una típica rama del derecho privado. El contrato de trabajo se podía equiparar al contrato de arrendamiento o al de compraventa. Los primeros movimientos para lograr la independencia del derecho de trabajo se dieron principalmente durante el primer tercio del siglo pasado, cuando surgieron las normas iniciales que establecían límites a la contratación entre particulares. Fue en esta época en la que se establecieron los primeros límites en importantes cuestiones como: las jornadas de los menores de doce años, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, la fijación de los salarios mínimos, etc. Fue también en ese momento en el que se empezó a considerar que el derecho común de la época era insuficiente e improcedente para resolver la gran cantidad de conflictos que empezaban a surgir en la sociedad a raíz de las relaciones laborales.

El jurista Alfredo Rocco señala tres condiciones esenciales para que una rama del derecho se considere autónoma:

- “Que posea un dominio suficientemente vasto.
- Que la rama del derecho posea doctrinas homogéneas, presididas por conceptos generales, comunes, distintos de los de otras ramas del derecho.
- Que posea un método propio”.²⁷

En la actualidad nadie puede negar, que el derecho del trabajo reúne los tres requisitos anteriores. En primer lugar, el campo de estudio del derecho laboral desde hace ya mucho tiempo es lo suficientemente amplio como para gozar de autonomía, además de que una de sus características esenciales consiste en ser un derecho **inacabado**, lo que implica que se encuentra en constante formación. Es por lo anteriormente expuesto que se considera que el primer requisito está superado con creces.

En cuanto al segundo requisito, el derecho del trabajo posee principios diferentes de los de otras ramas del derecho, como los que determinan que en caso de duda se resuelva a favor del trabajador. La urgencia con la que se busca la aplicación de justicia en esta rama se convierte también en una característica distintiva y, respecto del método propio, es evidente que sobre todo en aspectos adjetivos se cuenta con un sistema procesal definido con base en la apreciación de las pruebas en conciencia y en la celeridad del procedimiento.

²⁷ Rocco, Alfredo. **Derecho procesal civil**, Pág. 22.

Sin embargo, para que se pueda considerar que una rama del derecho es verdaderamente autónoma, ésta debe no solo cumplir con los requisitos anteriores si no también cumplir con los elementos fundamentales que caracterizan la autonomía, a saber:

- “Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones de trabajo subordinado”²⁸. Es únicamente el derecho del trabajo el que debe regular las relaciones humanas que resultan de la prestación del trabajo subordinado.

- Es más que evidente su independencia del derecho civil del cual, como se mencionaba anteriormente, el derecho laboral solía formar parte.

Hoy por hoy, nadie puede negar que ambas disciplinas jurídicas están completa y absolutamente separadas por una gran brecha que hace prácticamente imposible que se pueda siquiera considerar que las relaciones laborales puedan recurrir a normas eminentemente civiles, además, esto representaría un retroceso en la interpretación protectora del derecho laboral.

- Tiene autonomía legislativa, la que resulta de que una determinada disciplina cuente con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes del derecho creadas por el legislador.

Se considera que esta clase de autonomía se concreta en el momento en que

²⁸ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 40.

se da la enunciación de derechos en materia laboral en un texto ya sea constitucional u ordinario. En el caso particular de nuestro país, esto sucedió al emitirse el Código de Trabajo en 1947.

- Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa.

Las gran variedad de disputas que se pueden originar con ocasión de la prestación del trabajo, son resueltas en la gran mayoría de países por un tribunal propio y privativo para esta disciplina jurídica; las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por organismos que se dedican exclusivamente a asuntos laborales.

- Tiene autonomía científica y didáctica.

En cuanto a la autonomía científica, se logra por la elaboración autónoma de doctrinas propias que le dan una fisonomía particular. La autonomía didáctica resulta de la inclusión de determinada disciplina como parte específica de los planes de estudio universitarios. “Atendiendo al empuje que la doctrina le dio al derecho procesal del trabajo, a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos en el campo laboral, así como la necesidad de actualizar nuestra casa de estudios en cuanto a las materias que impartía, la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, instituyó en su pensum de estudios la materia de derecho procesal del trabajo, a partir de 1972, durante el Decanato del Lic. Mario López Larrave”.²⁹

²⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Ed. Orión. Guatemala, 1999, pág. 47.

- Tiene autonomía de principios.

En virtud de que el derecho de trabajo tiene, además de los principios que inspiran a todas las ramas del derecho, principios propios y muy característicos. El más importante de estos principios es el de tutelaridad, que fue precisamente el que hizo que el derecho laboral se separara del derecho civil, ya que para efectos de la interpretación de las leyes laborales, debe resolverse como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 15 “ en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.

- Tiene fines propios.

Se considera que los fines del derecho de trabajo son: mediatos e inmediatos. Los primeros son los que buscan mejorar las condiciones para todas las personas y los segundos los que logran mejoras para los trabajadores. También se considera que los fines del derecho laboral “son simplemente mantener un orden social justo y armónico y así lograr evitar que los roces derivados de las relaciones laborales comprometan el ordenamiento social”.³⁰

- Tiene sus instituciones propias.

Estas instituciones son completamente ajenas a otras disciplinas jurídicas, tales como los pactos y convenios colectivos, los conflictos colectivos, la huelga, el paro, las

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Parte General**, pág. 126.

limitaciones de la jornada de trabajo, etc. Las instituciones del derecho del trabajo en su campo de aplicación son privilegiadas y se sobreponen a cualquiera otras que pudieran contender; por lo tanto se puede concluir que en ciertos casos, la normativa civil (por ejemplo) se desplaza para dar lugar a la aplicación de las Leyes laborales.

El derecho procesal tampoco se encuentra exento de este estudio en cuanto a su autonomía. En la actualidad, ya no queda dudas sobre la autonomía del derecho procesal del trabajo. En los primeros años del desarrollo de esta materia se desarrolló una corriente doctrinaria que negaba que fuera posible que esta área se considerara autónoma, ya que consideraba que el derecho procesal del trabajo era una rama que dependía directamente del derecho civil. Se argumentaba en dicha corriente que “La incorporación del derecho procesal del trabajo a los planes de estudio de las facultades de derecho no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de esta materia, interesantísima, desde luego como manifestación del derecho procesal frente al derecho procesal civil”.³¹

Según la doctrina, “para que una materia goce de autonomía es necesario y suficiente que sea extensa, merecedora de un estudio convincente y particular, tenga doctrina homogénea y distinta del concepto general uniformatorio de otra disciplina, así como que posea un método propio, es decir, adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.³²

³¹ De Pina, Rafael. **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 9.

³² Bermúdez, **Ob. Cit.**, Pág. 330.

En Guatemala, no se intentó dar soluciones legislativas a los problemas procesales del trabajo con seriedad y realismo hasta el año de 1947. Es útil el hecho de que las leyes laborales sustantivas y adjetivas contienen la mayoría de principios e instituciones que informan a la más avanzada legislación social, la que en muchos otros países se ha alcanzado de forma paulatina. Sin embargo, el Código de Trabajo de Guatemala, sobre todo en la parte procesal, adolece de muchas lagunas.

En lo relativo a la autonomía del derecho procesal de trabajo, no existe ningún problema, puesto que el Código de Trabajo claramente la reconoce, ésta se encuentra contenida en su propia estructura y especialmente en los principios que lo fundamentan. Esto se observa en el quinto considerando del Código de Trabajo que establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”. En este considerando se concretan muchas de las características que dan singularidad y autonomía al derecho procesal del trabajo, proporcionándole varios de sus tintes distintivos.

CAPÍTULO II

Considerando la importancia de comprender a profundidad lo que significa la jurisdicción y todos sus aspectos, en este capítulo se hace una descripción de lo que es la jurisdicción iniciando desde su etimología y diversas definiciones de algunos autores, posteriormente se analizan sus características, bases, momentos que representan el desenvolvimiento del ejercicio de la función jurisdiccional en el proceso, sus límites y sus diferentes clases o modalidades.

Posteriormente se examina la competencia, sus características, las clases en que se divide y sobre todo se analiza la relación que ésta tiene con la jurisprudencia y cómo es que la delimita, cuestión que es de vital importancia para comprender el tema de la jurisdicción privativa.

2. Jurisdicción y competencia

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

2.1. Definición de jurisdicción

“La jurisdicción (del latín iurisdictio, «decir o declarar el derecho») es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes”³³. Como se puede observar, uno de los principales rasgos de la potestad jurisdiccional es su carácter irrevocable y definitivo, capaz de producir en la actuación del derecho, lo que técnicamente se denomina cosa juzgada.

También se dice que jurisdicción es “una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales), de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado”.³⁴ Se considera que es función pública estatal porque prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, siendo los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica. Y la potestad de juzgar se manifiesta a través de la sentencia que constituye el acto típico de la jurisdicción. En sentido coloquial, la palabra jurisdicción es utilizada para designar el territorio (estado, municipio, región, país, etc.) sobre el cual esta potestad es ejercida. Del mismo modo, por extensión, es utilizada para designar el área geográfica de ejercicio de todas las atribuciones y facultades conferidas a una autoridad

³³ Cifuentes Muñoz, Eduardo. **Derechos fundamentales e interpretación constitucional**, Pág. 345.

³⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Pág. 61.

específica o las materias que se encuentran dentro de su competencia; y, en general, para poder designar el territorio sobre el cual un Estado ejerce su soberanía.

“La jurisdicción es una función estatal que busca la satisfacción de las pretensiones de uno o varios sujetos particulares (o incluso alguna institución pública) ante una controversia o conflicto determinado”³⁵.

Para el derecho constitucional y las ciencias políticas, por un largo tiempo ha sido uno de los poderes del Estado, llamado también poder judicial (de acuerdo a la doctrina de la separación de poderes). Mientras que, para el derecho procesal, constituye uno de los más importantes presupuestos procesales.

Esta se caracteriza por su:

- Origen constitucional:

Es decir, por ser de rango constitucional.

- Unidad conceptual:

Significando esto que la jurisdicción es una sola y no acepta clasificaciones o divisiones. Por el solo hecho de clasificarse la jurisdicción, ésta pierde su naturaleza para convertirse en el significado de competencia. Es por ello que todos los jueces tienen jurisdicción (de lo contrario dejarían de serlo), pero no todos son competentes para conocer de todas las materias o casos.

- Inderogabilidad:

Puesto que, al emanar de la soberanía, no puede ser abolida.

- Indelegabilidad:

³⁵ Marín Pérez, Pascual. **Introducción a la ciencia del derecho**, Pág. 68.

Porque supone la total y absoluta imposibilidad de transferir la calidad de juez a cualquier otra persona. Aunque lo que si es posible es prorrogar la posibilidad de juzgar de un juez a otro (a esto se le denomina prórroga de competencia).

- Necesariedad e inexcusabilidad:

Pues la jurisdicción resulta absolutamente necesaria en la medida en que el proceso jurisdiccional también lo es, es decir, cuando se encuentra prohibida la autocomposición y la autotutela como un medio de solución de conflictos (por evidentes razones). Tornándose, por tanto, en una actividad inexcusable para el Estado, por derivación de lo anterior (su necesidad).

- Eficacia de cosa juzgada:

Ya que la actividad jurisdiccional produce el efecto de cosa juzgada, a diferencia de algunas facultades administrativas, donde el acto realizado en función de ellas puede ser revisado y en su caso anulado por la autoridad judicial.

“A la jurisprudencia también se acostumbra a caracterizarla o definirla como una función monopólica del Estado”³⁶. En relación a esto, la regla general es que se sigue considerando a la jurisdicción como una facultad exclusiva del Estado, en virtud de que (al menos en lo que al derecho de trabajo se refiere y a diferencia de algunas otras ramas del derecho) los particulares no la pueden ejercer a través de otros medios de solución de conflictos.

Por último, también es sumamente importante resaltar que la jurisdicción puede observarse desde diversos puntos de vista: subjetivamente, como conjunto de

³⁶ Cárdenas Velasco, Rolando. **Apéndice de Jurisprudencia Laboral**, Pág. 112.

órganos estatales que intervienen en un proceso legal y, objetivamente, se puede observar como el conjunto de actos realizados por los órganos al intervenir en el proceso. Pero viéndolo en idea de función, en virtud de la cual la jurisdicción o administración de justicia en sentido estricto, se define como la función específica estatal por la cual el poder público satisface pretensiones.

2.2. Bases de la jurisdicción

Para que la función jurisdiccional pueda cumplir justa y eficazmente con su cometido, en la mayoría de las legislaciones, se le ha buscado rodear de todo un conjunto de principios y condiciones indispensables, las cuales son denominadas en general bases de la jurisdicción. Entre este conjunto de condiciones fundamentales encontramos las que se mencionan a continuación:

- **Legalidad:**

Esta condición no es propia de la actividad jurisdiccional, toda vez que es común a todos los actos del Estado. Es más bien, un común denominador de todos los órganos estatales y un principio tanto del derecho público como del privado.

- **Independencia e inamovilidad:**

Ésta también es una de las características que constituye una base a todos aquellos todos los órganos que conforman a determinado Estado. No obstante, “la independencia de la función jurisdiccional es, tal vez, de mucha mayor relevancia por el carácter de objetividad e imparcialidad con que debe cumplir su

cometido”³⁷. La independencia es aquella característica que supone que el órgano que la ejerce está libre de absolutamente toda clase de sujeción por parte de otro órgano. Con esto se debe decir, no está sujeto a los tribunales superiores ni a entidad o poder alguno (quedando sometido exclusivamente a la Ley).

- Responsabilidad:

Ésta importantísima característica se encuentra en íntima conexión con la anterior. En virtud de ésta, los jueces son generalmente inamovibles en sus cargos, porque son responsables de sus actos (por lo general civil y penalmente).

- Territorialidad:

Esta característica consiste en que los tribunales solamente pueden ejercer su potestad en los asuntos y dentro del territorio que la ley les ha fijado a cada uno de ellos.

- Sedentariedad:

Esta característica implica que los tribunales deben administrar la justicia en los lugares y horas que previamente han sido determinados para el funcionamiento de cada uno de ellos.

- Pasividad:

En virtud de la condición fundamental de pasividad, todos los tribunales pueden ejercer su función de impartir justicia, por regla general, únicamente a petición o requerimiento de parte interesada, y sólo excepcionalmente puede hacerlo de oficio.

- Inavocabilidad:

Esta característica se puede explicar como la prohibición que tienen los tribunales

³⁷ Palomo Vélez, Diego. **Bases o Principios del Ejercicio de la Función Jurisdiccional. Apunte de Estudio**, Pág 32.

superiores para conocer, sin que medie recurso alguno, un asunto pendiente ante uno inferior.

- Gradualidad:

“Supone que lo resuelto por el tribunal puede ser revisado por otro de superior jerarquía, generalmente a través del recurso de apelación”³⁸. Esto implica la existencia de más de una instancia (entendida ésta como cada uno de los grados jurisdiccionales en que puede ser conocida y fallada una controversia).

- Publicidad:

Esta clase de publicidad no necesariamente se refiere al conocimiento que las partes procesales pueden tener del contrario o de las diligencias o actuaciones del tribunal, sino que “se refiere al hecho que cualquier persona pueda informarse con total libertad de todos los actos jurisdiccionales”³⁹.

2.3. Momentos de la jurisdicción

Estos momentos son los que representan el desenvolvimiento del ejercicio de la función jurisdiccional en el proceso (o sea, conocer, juzgar y hacer cumplir lo resuelto).

- Fase del conocimiento:

“En esta etapa de la jurisdicción el tribunal competente para conocer del caso determinado recibe los antecedentes que le permiten posteriormente resolver el litigio”⁴⁰.

³⁸ Cifuentes, **Ob. Cit**, Pág. 32.

³⁹ Appes, **Ob. Cit**, Pág. 27.

⁴⁰ Bayón, **Ob. Cit**, Pag. 14.

Encontramos, a su vez, dos sub-etapas: de discusión y de prueba.

Durante la sustanciación de la etapa de discusión las partes alegan sus pretensiones y hace valer sus defensas; en la de prueba las partes ofrecen al tribunal y rinden todas las evidencias necesarias para apoyar sus pretensiones y lograr convencer al tribunal que lo que ellos plantean es verdad.

Ningún tribunal puede juzgar sin conocer a profundidad el asunto sometido a su decisión. Es decir, sin escuchar a las partes o recibir las evidencias o pruebas.

- Fase de la decisión:

“En virtud de esta fase o momento de la jurisdicción, el tribunal declara el derecho frente al caso concreto, propuesto por las partes, lo que hace a través del acto procesal llamado, generalmente, sentencia judicial”⁴¹. Esta etapa de juzgamiento supone siempre la existencia del período anterior, sin el cual no podría darse.

Se considera doctrinariamente que éste constituye el momento de la jurisdicción más importante, pues pone término al conflicto mediante el pronunciamiento de la sentencia.

- Fase de la ejecución;

La mayoría de los autores están de acuerdo en que el poder de coerción es inherente a la jurisdicción, es decir, que es la esencia de que el tribunal de justicia tiene la facultad de hacer cumplir lo resuelto (ejecución o cumplimiento del fallo).

Algunos autores niegan la actividad jurisdiccional en esta última etapa, especialmente en relación al derecho procesal penal, sosteniendo que está a cargo de una autoridad administrativa. Se argumenta en contra que, “aún cuando

⁴¹ Torres Vásquez, Aníbal. **Introducción al Derecho – Teoría General del Derecho**, Pág. 158.

en ciertos casos la sentencia se cumple administrativamente, la regla general es que se deben hacer cumplir por la vía jurisdiccional⁴².

Las resoluciones judiciales, en la generalidad de los casos, se cumplen a través de lo que la doctrina denomina auxilios (o auxiliares) jurisdiccionales.

2.4. Límites de la jurisdicción

La actividad jurisdiccional se ejerce en el tiempo y en el espacio. En consecuencia, se habla que la jurisdicción posee límites atendiendo al tiempo que la detenta su titular y al ámbito espacial donde ella se ejerce. Existen dos clases de límites de la jurisdicción, los cuales son:

- Límites en cuanto al tiempo:

Puesto que una persona es juez porque se encuentra investido de la jurisdicción y ésta se detenta porque se es juez. El límite de la jurisdicción será el tiempo señalado por la Constitución o las leyes para el desempeño del cargo de juez.

- Límites en cuanto al espacio:

Se acostumbra a clasificarlos en:

- Límites externos:

Se entiende por tales a todos los elementos que permiten delimitar la zona de vigencia y aplicación en el espacio. Por regla general, será límite de la jurisdicción la soberanía de los Estados.

- Límites internos:

⁴² Cifuentes Muñoz, Eduardo. **Derechos fundamentales e interpretación constitucional**, Pág. 356

Son los que miran a la misma jurisdicción, prescindiendo de aquella. Surgiendo así la noción de competencia.

Dentro de los límites de la jurisdicción, se reconoce como limite el respeto de los derechos fundamentales, esta limitación, se justifica por el hecho que la propia jurisdicción no puede pasar por sobre los derechos que se le reconocen al hombre por su calidad de tal. “En el caso de irrespeto a estos límites se puede dar origen a disputas entre Estados, conflictos entre dos poderes del Estado u órganos de distintas ramas del mismo poder o conflictos entre dos o más poderes del Estado por sus atribuciones”⁴³.

2.5. Clases o modalidades

Analizado desde el punto de vista etimológico la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho. Desde el punto de vista, más general, la jurisdicción hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales o de otros órganos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los asuntos que llegan a su conocimiento, pero este concepto es empírico y no penetra al fondo del problema científico. La noción de jurisdicción ha provocado muchas controversias y dado lugar a diversas doctrinas.

En el derecho romano la palabra jurisdicción contaba con varias acepciones, significaba al mismo tiempo, algunas de las facultades que ahora se atribuyen al

⁴³ Correa, **Ob. Cit**, Pág 102.

poder legislativo y las que tienen los tribunales. Bonjean dice: La etimología de la palabra jurisdicción permite dar a esta expresión un sentido muy amplio, que comprende el poder legislativo lo mismo que el poder judicial: en efecto, decir el derecho, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, sea creando la regla, sea aplicándola. De hecho, es cierto que los romanos no les repugnaba que sus magistrados, no tan sólo conocieran el silencio de la ley, si no que también con demasiada frecuencia modificaran la ley por medio de edictos generales, a los que colocaban entre las leyes propiamente dichas. Cita diversos textos de Gayo para demostrar esto último.

La jurisdicción es, pues, en el sentido más amplio, “el poder de los jueces o magistrados relativos a las contiendas que se produzcan (jurisdicción contenciosa) o a las relaciones jurídicas (jurisdicción voluntaria), entre particulares, sea que este poder se manifieste por medio de edictos generales, sea que se limite a aplicar a los litigios que le sean sometidos, las reglas que hayan sido anteriormente establecidas por los órganos legislativos correspondientes dependiendo de la organización de cada país”.⁴⁴ La jurisdicción también se puede definir como el poder o autoridad que tiene algún órgano para gobernar y poner en ejecución las leyes; y especialmente, se entiende que es la potestad de que se hayan revestido los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes.

⁴⁴ Cifuentes, **Ob. Cit**, Pág. 358.

“La palabra jurisdicción se forma de Jus y dicere, aplicar o declarar un derecho, por lo que se dice, jurisdictio a jure diciendo. Es, pues, la jurisdicción, la potestad pública de conocer de los asuntos civiles y de los criminales o de sentenciarlos con arreglo a las leyes. La jurisdicción se dice pública, ya por razón de su causa eficiente, por que emana de la autoridad pública, ya por razón del sujeto, por que quien la ejerce es persona jurídica, ya por razón del fin por que se dirige a la conservación del orden y de la utilidad pública. Se dice que consiste en conocer y sentenciar los pleitos, por que estos son los elementos que constituyen la jurisdicción, Notio et judicium. Notio, es decir, el derecho de disponer que se practiquen todas las pruebas y demás diligencias que sean necesarias para ilustrar el entendimiento y la inteligencia del magistrado, sobre los puntos de hechos y de derecho que los litigantes presentan a su decisión, lo que comprende también el llamamiento a juicio de las personas que pueden ser útiles para la recta administración de justicia, vocatio. Judicium, esto es la facultad de leyes declarando el derecho que corresponde a cada uno o aplicándole la pena en que ha incurrido. Además de estos elementos que constituyen la jurisdicción, se va agregando a ella el mando o el imperio para que tengan cumplido efecto sus prescripciones, pues sin el serian únicamente fórmulas o disposiciones vanas”.⁴⁵ En conclusión, la jurisdicción es la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar la justicia.

Carnelutti es original en sus doctrinas sobre la jurisdicción. Basándose en la etimología

⁴⁵ **Ibid.** Pág. 360.

de la palabra, sostiene:

- Que en los procesos ejecutivos, no actúa la jurisdicción;
- Que hay jurisdicción sin proceso y procesos sin jurisdicción;
- Que el Poder Legislativo ejerce jurisdicción;
- Que también la ejercen los contratantes cuando celebran un contrato;
- Que la jurisdicción corresponde no solamente al juez si no a todas aquellas personas cuya declaración posea el carácter de una fuente del derecho;
- Que en los procesos cautelares a los que dan nacimiento las acciones, también cautelares, no se ejerce la jurisdicción.

El vocablo jurisdicción es empleado corrientemente en otros sentidos, siendo los principales los siguientes:

- Como sinónimo de distrito o circunscripción territorial dentro del cual se ejerce una autoridad. Así se dice que tal asunto pertenece a la jurisdicción provincial, de la Capital, etc.
- Competencia Territorial.

Con referencia a la capacidad concreta del órgano judicial, para entender un caso dado por razón de la materia (naturaleza del asunto). Hablando en este sentido, se dice que un asunto es de jurisdicción civil, comercial, penal, del trabajo, etc. Pero en términos precisos esto se denomina competencia *ratione materiae*.

- Designando al mismo órgano de justicia. Así se habla también de jurisdicción del trabajo, civil, comercial, etc.

Los jurisconsultos clásicos enunciaban las siguientes clases de jurisdicción:

- Contenciosa,
- Voluntaria,
- Eclesiástica,
- Secular,
- Judicial,
- Administrativa,
- Común u ordinaria,
- Especial o privilegiada,
- Forzosa o prorrogada,
- Delegada,
- Retenida,
- Acumulativa y Privativa,
- En primer grado y en segundo grado,
- Territorial,
- Mercantil de marina,
- Militar, etc.

Atendiendo al poder del gobierno que la ejerce, se distinguen:

- Jurisdicción judicial:

Esta es la que está cargo del poder judicial.

- Jurisdicción administrativa:

“Es aquella que es ejercida por el poder ejecutivo a través de diversos órganos

facultados específicamente para tal fin⁴⁶. Así, para mencionar un ejemplo, en nuestro país, tienen funciones jurisdiccionales ciertos funcionarios de la administración pública. La misma función es ejercida en ciertos casos por los tribunales militares (jurisdicción militar); por el jefe de la policía (jurisdicción policial); etc.

- Jurisdicción Parlamentaria o Legislativa:

Es la que ejerce el parlamento en caso de juicio político (en nuestro país, esta función corresponde al Congreso de la República y se denomina Interpelación).

Siendo el servicio de justicia función específica del Poder Judicial y correspondiendo a los otros poderes sólo como excepción, se distingue:

- Jurisdicción judicial u ordinaria:

Esta es la que es ejercida especialmente por el poder judicial. Ésta constituye la regla y a ella corresponde exclusivamente el conocimiento de todos aquellos litigios para los cuales no haya establecida una jurisdicción especial.

- Jurisdicciones especiales:

“Está a cargo de los otros poderes a través de diversos órganos. Tal es el caso de la jurisdicción administrativa, militar etc. Y en algunos países, a un la eclesiástica⁴⁷.”

Algunos autores, por razón de la fuente de donde surge, distinguen:

- Jurisdicción eclesiástica:

Nace de la divinidad.

- Jurisdicción temporal o secular:

⁴⁶ Torres, **Ob. Cit**, Pág. 41.

⁴⁷ Ibid, Pág. 45.

Es la surgida de la ley del Estado.

2.6. Competencia

La competencia en el ámbito procesal del trabajo, así como en otros ámbitos, se constituye por el ámbito geográfico dentro del cual cada juez de trabajo y previsión social va a ejercer la facultad de juzgar que le ha sido debidamente delegada por el Estado.

- Competencia y jurisdicción:

En el derecho procesal, el término competencia se encuentra íntimamente vinculado con el estudio de la jurisdicción, institución que junto con la acción y el proceso, constituyen la trilogía estructural del derecho procesal.

“La jurisdicción se considera como el poder genérico de administrar justicia, dentro de los poderes y atribuciones de la soberanía del Estado; competencia es precisamente el modo o manera como se ejerce esa jurisdicción por circunstancias concretas de materia, cuantía, grado, turno, territorio imponiéndose por tanto una competencia, por necesidades de orden práctico”.⁴⁸ Por lo tanto, puede concluirse así que la competencia es el límite de la jurisdicción y dibuja sus atribuciones.

⁴⁸ García, Manuel Alonso. **Curso del Derecho del Trabajo**, Pág. 492.

Se considera por los diversos autores que la jurisdicción es tanto como facultad del juez para conocer en un asunto dado, como también el conflicto que puede existir por razón de competencia, como en los conflictos o cuestiones que pueden darse al respecto.

La jurisdicción es el género, mientras que la competencia podría considerarse como la especie. Todos los jueces tienen jurisdicción, pues tienen el poder de administrar justicia, pero cada juez tiene competencia para determinados asuntos con características específicas.

En el caso particular de Guatemala, la competencia en materia procesal del trabajo está determinada casi en su totalidad por razones territoriales, la distribución de la competencia es fijada por la Corte Suprema de Justicia de conformidad con las normas establecidas en el artículo 288 del Código de Trabajo, a saber: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a: a) Concentración de trabajadores; b) Industrialización del trabajo; c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y, d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario”. En este punto se hace necesario aclarar que a partir de la emisión del Acuerdo 2-2003 de la Corte Suprema de

Justicia dejó de existir la división en zonas económicas como se explica en su primer considerando de la siguiente manera: “Que de conformidad con el punto décimo cuarto del acta número 3-2003 de la sesión administrativa de fecha veintidós de enero del año en curso, se resolvió suprimir la regionalización para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social, que mediante acuerdo número 18-97 de esta Corte se estableció. En la actualidad existen Juzgados de Trabajo y Previsión Social en cada departamento de la República de Guatemala, razón por la cual es conveniente modificar dicho acuerdo dictando las disposiciones correspondientes”. Es este motivo principal para decir que ya no es necesaria la división en zonas económicas, el hecho de que actualmente hay por lo menos un Juzgado de Trabajo y Previsión Social en cada uno de los departamentos del país.

2.7. Naturaleza jurídica de la competencia

“Siendo la competencia una actividad eminentemente procesal por medio de la cual el juez de trabajo y previsión social se avoca el conocimiento de un asunto que ha sido sometido a su jurisdicción, su naturaleza es precisamente esta, por cuanto como ya se analizó, se traduce en la facultad de conocer y resolver el trámite de un conflicto de intereses que ha sido sometido a la jurisdicción privativa del trabajo”⁴⁹. Esta competencia debe ser designada de conformidad con los criterios establecidos previamente en la Ley en virtud de lo decidido al respecto por la Corte Suprema de Justicia.

⁴⁹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 32.

2.8. Clases de competencia

Se consideraba en los tiempos antiguos dividida la competencia por razón de la materia, de calidad de las personas, y su capacidad y finalmente por el territorio. Sin embargo, hoy en día ya no se considera que esta clasificación se adecúe a la realidad y por lo tanto la clasificación más aceptada es la considerada como la competencia objetiva en cuanto al valor y la naturaleza de la causa; competencia territorial. Otras clasificaciones existentes aunque tienen valor doctrinario, verdaderamente no se ajustan a la realidad, a una sistemática y adecuada clasificación como la anteriormente mencionada.

- Competencia objetiva, funcional y territorial:

La competencia está determinada por la influencia de varios factores que actúan en una forma determinada y crean los límites de dicha competencia. Estos factores son:

- “El factor objetivo o competencia objetiva es la que se encuentra determinada por la materia o el asunto, como la cuantía, elementos determinantes. Así tenemos que para los asuntos civiles y comerciales en el país, son competentes los jueces especializados en lo civil así como para los asuntos penales lo serán los especializados en lo penal y para los asuntos laborales los que conocen de esta especialidad, ahora incorporadas por tal razón

dentro del poder judicial totalmente unificado”.⁵⁰

El criterio de cuantía es determinante para la competencia de un juzgado, en virtud de que mientras esta cuantía sea mínima, tendrá la competencia el juez de paz, mientras que si pasa del límite establecido por la ley, dejará de serlo para convertirse en competencia del juez de Primera Instancia. En el ordenamiento procesal guatemalteco se señalan todas las reglas que determinan con claridad que juzgado es el competente para conocer en determinado caso.

- La competencia funcional es aquella que corresponde a los organismos judiciales de diverso grado, ésta se encuentra basada en la distribución de las instancias entre varios tribunales, a cada uno de los cuales le corresponde una función; cada una de estas instancias o grados se hallan legalmente facultados para conocer determinada clase de recursos. Todas las disposiciones legales sobre competencia, son imperativas. En el caso de que un tribunal carezca de competencia, debe inhibirse y los interesados en su caso están asistidos del perfecto derecho de ejercer los recursos y acciones que creyeran convenientes.
- El factor territorial es aquel que hace referencia a la circunscripción territorial atribuida a cada órgano jurisdiccional.

Los criterios que actualmente más comúnmente se utilizan para fijar competencia son:

- Materia
- Territorio

⁵⁰ García, Manuel Alonso. **Curso del Derecho del Trabajo**, Pág. 500.

- Cuantía
- Grado
- Conexión entre los procesos.

2.9. Características de la competencia

- Improrrogabilidad:

“Esta característica consiste en que la competencia no puede prorrogarse a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de uno que conozca en la misma rama del derecho”⁵¹. Es necesario recordar que en virtud de que los asuntos de trabajo deben ser conocidos exclusivamente por jueces de trabajo y previsión social (principio de exclusividad) y que las normas del derecho común únicamente deben ser aplicadas como último recurso de conformidad con lo que señala el artículo 15 del Código de Trabajo cuando establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”. Este artículo citado reviste de cierta contradicción en vista de que al mismo tiempo que se establece que la competencia en materia laboral no puede prorrogarse, se indica que si algo no se encuentra previsto por la ley se tomarán otros criterios para poder solucionar el conflicto. Si bien es cierto que el legislador debe

⁵¹ Franco, **Ob. Cit.**, pág. 39.

prever una solución para todo caso eso no elimina la incongruencia de la norma citada.

- **Indelegabilidad:**

Esta característica significa que la competencia no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque posea competencia, la misma se ejerza en distinto ramo. Esta característica se encuentra íntimamente relacionada tanto con el principio de exclusividad como con el de especialidad.

- **Exclusividad:**

Esta característica se refiere básicamente a que la facultad de conocer y resolver en el ámbito del derecho procesal del trabajo es una atribución únicamente conferida a los jueces de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO III

En este capítulo se estudia más específicamente la jurisdicción privativa ya que este es uno de los principales objetos de estudio de este trabajo de tesis. Se inicia analizando la naturaleza jurídica de la jurisdicción privativa, su concepto y la organización de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en Guatemala con su jerarquía y funciones específicas para cada una de éstas. Posteriormente se estudian los tres sistemas de organización de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, éstos son los que los tratadistas sugieren como posibles para conocer acerca de los conflictos laborales; aunque en Guatemala se utiliza el sistema que encomienda el conocimiento de estos casos a órganos jurisdiccionales especializados que estén en la capacidad de aplicar a cabalidad los fines y principios del derecho de trabajo.

Por último, se enumeran todas las características de la jurisdicción relacionadas con el proceso laboral que permiten que éste se desarrolle de conformidad con los principios que lo rigen, haciendo énfasis en el principio de exclusividad por el cual se establece que los conflictos que se dan entre patronos y trabajadores o entre unos o los otros se pueden resolver únicamente en tribunales que aplican en sus decisiones no sólo las normas, sino también los principios y técnicas específicas de esta rama del derecho.

3. La jurisdicción privativa

3.1. Naturaleza jurídica de la jurisdicción privativa

“La jurisdicción ordinaria es aquella que se ejerce en virtud de motivos puramente de interés general, ésta se basa en los principios fundamentales y más generales de la administración de justicia”⁵²; la jurisdicción laboral es totalmente ajena a toda consideración o razón especial y se extiende a todos los ciudadanos sin ninguna excepción.

Contrariamente a la anterior, la jurisdicción privativa, también llamada especial o privilegiada, es aquella que está limitada a ciertas causas o personas por alguna razón muy especial o privilegio.

3.2. Concepto

“La jurisdicción privativa es la que interviene únicamente en casos singulares o concretos, en virtud de una norma que les otorga especialmente la facultad de hacerlo”⁵³. Esta clase de jurisdicción es propia para algunos casos revestidos de características muy específicas. Todo esto, en virtud de una norma que les otorga la facultad específica de intervenir únicamente en determinado tipo de casos.

En Guatemala y en el caso muy particular del derecho de trabajo, la jurisdicción privativa se encuentra regulada y garantizada primeramente en la Constitución

⁵² Plá, **Ob. Cit**, Pág. 63.

⁵³ Cavazos Flores, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**, Pág. 49.

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

En el mismo sentido, la ley del organismo judicial en su artículo 27 establece lo siguiente: “La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa; en consecuencia, corresponde a los tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”. Concretamente en el ámbito de nuestro interés, la regulación al respecto de la jurisdicción privativa se encuentra contenida en el artículo 283 del Código de Trabajo que establece: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

3.3. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social

El derecho procesal del trabajo (específicamente en Guatemala) cuenta con una organización de sus tribunales propios que se puede dividir en tres distintos niveles,

partiendo desde el nivel de menor jerarquía hasta el de mayor jerarquía. En materia individual éstos son:

- Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social:

Éstos se encuentran regulados en el artículo 391 del Código de Trabajo que establece: “Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en estos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley”.

Como podemos observar, estos juzgados deben conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes:

- Que la cuantía del asunto sobre el que van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales;
- Que en el lugar en donde existe el Juzgado de Paz, no exista también un Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia.

En conclusión, se puede advertir muy claramente que la posibilidad de que un Juzgado de Paz conozca en materia laboral es muy relativa, pues en todos los departamentos del país existen Juzgados de Primera Instancia con competencia en ese ámbito; esto sin tomar en cuenta que la gran mayoría de los conflictos en materia laboral superan la suma de tres mil quetzales.

- Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia:

De conformidad con lo que señala el artículo 292 del Código de Trabajo estos juzgados son aquellos que tienen bajo su responsabilidad el conocer de:

- Todos aquellos conflictos individuales que surgieron a raíz de una relación laboral;
- Todos aquellos conflictos derivados de la aplicación de reglamentos y leyes de trabajo;
- Todos los conflictos originados por el incumplimiento de reglamentos, leyes de trabajo y del propio contrato individual de trabajo;
- Todas aquellas cuestiones de orden contencioso que puedan surgir con motivo de resoluciones que son emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en materia de previsión social.

La única limitación es la establecida en la literal f) del artículo anteriormente explicado que establece que estos juzgados pueden conocer de todos los asuntos que excedan de cien quetzales, sin embargo, en la actualidad se puede decir que esta norma ha dejado de tener positividad.

- Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social:

En la actualidad la corte de apelaciones se encuentra conformada por todas aquellas salas de apelaciones de todos los ramos en que se imparte justicia dentro de la República de Guatemala, incluyendo por supuesto al derecho de trabajo. Entre estas salas se distribuyen los recursos interpuestos en los diferentes Juzgados de Primera

Instancia que son susceptibles de ser revisados por un tribunal de segunda instancia.

El objeto de conocimiento de cada uno de estos tribunales colegiados es examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los Juzgados de Paz y los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Aunque el objetivo principal de los tribunales de apelación es constituirse en tribunales de examen y revisión de lo resuelto por los Juzgados de Primera Instancia o por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, existen dentro de nuestra legislación laboral dos casos de excepción en los que estos tribunales de apelación dejan de fungir con ese objeto y pasan a juzgar en calidad de tribunales de única instancia o de consulta. En estos casos, la función de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social se desarrolla de la siguiente manera:

- Conocen en calidad de tribunales de única instancia en el caso de que se de un reclamo por despido injustificado promovido por trabajadores del Estado, únicamente después de haberse agotado ante la junta nacional de servicio civil la interposición del recurso de apelación administrativo de conformidad con lo establecido por el artículo 80 de la ley de servicio civil.
- Como se señala el artículo 60 de la ley de sindicalización de trabajadores del estado, también conocen, en primera instancia, los conflictos colectivos de carácter económico social que se produzcan entre los trabajadores del Organismo Judicial y éste.

Por otra parte, es de indicar que en el artículo 284 del mismo instrumento legal se establece un listado señalando exactamente cuales son los tribunales de trabajo y previsión social dentro del territorio nacional, enumerándose los siguientes:

- Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje
- Las Salas de Trabajo y Previsión Social de la Corte de Apelaciones

3.4. Sistemas de organismos para resolver los conflictos laborales

Los tratadistas que en sus textos de derecho procesal del trabajo se refieren a esta materia de estudio consideran que existen básicamente tres sistemas de organización de las autoridades encargadas de componer y dirigir todos los conflictos relativos al trabajo. Los sistemas a que hacen referencia son los siguientes:

- Conocimiento de los conflictos laborales a los jueces del orden común:

Se refiere a asignar el conocimiento y composición de los conflictos de trabajo, a los jueces civiles. Las desventajas de este sistema son claras en vista de que es verdaderamente imposible y fuera de lugar pretender resolver conflictos laborales aplicando normas y principios del derecho civil.

- Conocimiento de los conflictos individuales de trabajo a los jueces del orden común y de los conflictos colectivos o de intereses a jueces especiales:

Quienes propician este sistema, sostienen que las controversias individuales y jurídicas

del trabajo guardan tal similitud con los conflictos de orden civil, que en realidad no ameritan la creación de juzgados especializados para su conocimiento. Aducen que “únicamente el conocimiento y composición de los conflictos colectivos o de intereses (es decir, de naturaleza económica o social) justifica la creación y mantenimiento de éstos órganos especiales”.⁵⁴

- Conocimiento de toda clase de conflictos laborales por órganos especializados: Indudablemente, “no es sino con el sistema de crear órganos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales (tanto individuales como jurídicos y colectivos o de intereses), con el que se está en una mejor posibilidad de realizar el fin último del derecho de trabajo que es la justicia social”.⁵⁵

3.5. Características de la jurisdicción (en relación con el proceso de trabajo)

- Improrrogabilidad:

“La característica de improrrogabilidad consiste en que la jurisdicción no puede ser prorrogada tanto por razón de la materia como por razón de territorio a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de un órgano que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción”⁵⁶. Para poder determinar qué juez de trabajo y previsión social es el competente en un caso concreto, debe recurrirse a las reglas establecidas en el artículo 314 del Código de Trabajo, que señala que el juez competente es:

⁵⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**, Pág. 27.

⁵⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del Trabajo**, Pág. 54.

⁵⁶ Marín, **Op. Cit**, Pág. 61.

- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandados fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trata 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.

- **Indelegabilidad:**

Esta característica de la jurisdicción, en relación con el proceso de trabajo, “significa que la jurisdicción no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque en efecto posea jurisdicción, la misma se ejerza en un ramo distinto”⁵⁷. Esta característica se da a raíz de que de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, al igual que la Ley del Organismo Judicial, la facultad de atribuir jurisdicción y competencia corresponde con exclusividad al Estado por medio de la ley y a través de la Corte Suprema de Justicia; por consiguiente, permitir la delegación de la jurisdicción sería

⁵⁷ Ibid.

comparable con atribuirle al juzgador la facultad de investir a otro juzgador de ejercer jurisdicción en un ámbito que no le corresponda.

- Exclusividad:

La facultad de impartir justicia en el ámbito del derecho procesal del trabajo es una atribución que corresponde con exclusividad a los jueces de trabajo y previsión social, esto se deriva básicamente del mismo carácter privativo de esta rama del derecho. Este principio será explicado con más detalle en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO IV

En este capítulo se hace un análisis de la forma en que se encuentran regulados en la legislación guatemalteca tanto el principio de exclusividad como el de especialidad.

El primero de ellos se encuentra incluso garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala y está desarrollado en el Código de Trabajo. El segundo de éstos únicamente se encuentra contenido en el Código de Trabajo. Ambos principios persiguen como su fin último la administración de una justicia laboral realmente especializada y que garantice a las personas que se vean involucradas en un conflicto laboral de cualquier naturaleza, la correcta aplicación de los principios específicos que inspiran al derecho del trabajo y que son aplicables únicamente a éste.

La enorme importancia de que revisten estos principios radica especialmente en la insoslayable necesidad de poder brindar a las personas – tanto patronos como trabajadores – que por una razón u otra necesitan acudir ante las instancias jurisdiccionales para la determinación de sus derechos en materia laboral, la oportunidad de que las decisiones tan relevantes a ellos sean tomadas por administradores de justicia que estén debidamente capacitados para resolver con apego tanto a lo expresamente establecido por las normas constitucionales y laborales, como también de acuerdo con su espíritu.

4. Base legal de los principios de exclusividad y especialidad en el derecho procesal del trabajo

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

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

En este artículo visiblemente se puede determinar que se considera tan grande la importancia de que los conflictos laborales puedan ser juzgados por órganos verdaderamente especializados que sean capaces de aplicar sus principios tan específicos que se garantiza incluso en nuestro máximo instrumento legal, la Constitución. Las directrices aquí comprendidas se encuentran desarrolladas de una manera más amplia en el Código de Trabajo, y tanto éstas como las normas constitucionales deben ser debidamente aplicadas por los jueces y magistrados.

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

De conformidad con el Código de Trabajo, decreto 1441, el principio de exclusividad así como también el de especialidad se encuentran regulados de la siguiente manera:

En el artículo 283 se regula el principio de exclusividad así: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Así mismo, en el artículo 308 se establece: “Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, éstos podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio”.

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

e inmunidades de aquéllos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.

De la transcripción de los anteriores artículos se desprende notablemente que el principio de exclusividad no se encuentra únicamente garantizado para aquellas personas que necesitan que se les administre justicia por órganos especializados y que conozcan únicamente de este ramo sino que también se crea una prohibición expresa a estos órganos para delegar a otros las funciones que les corresponden con exclusividad. Es decir, que en el caso de que algún conflicto de naturaleza eminentemente laboral llegue a conocimiento de algún órgano jurisdiccional de una rama del derecho diferente de la de trabajo, como comúnmente sucede con la simulación de la relación laboral, éste órgano jurisdiccional debe inhibirse de conocer por no ser éste un caso que pueda encuadrarse dentro de su actividad y jurisdicción.

En relación al principio de especialidad, se puede observar que en la legislación nacional se establecen los requisitos que se necesitan para poder fungir como juez de trabajo y previsión social aunque los legisladores se quedaron un poco cortos al regular que este juez debe ser “de preferencia especializado en asuntos de trabajo”; así mismo se establece que incluso el secretario de dichos juzgados debe ser de preferencia abogado o estudiante de derecho. Fijando así, los requisitos para ejercer estas

actividades. Está claro que para pretender aplicar efectivamente los principios citados es necesaria una mayor claridad y obligatoriedad en las normas.

4.3. Legislación comparada en cuanto a los principios de exclusividad y especialidad

- Honduras:

De conformidad con la legislación vigente en materia laboral de la República de Honduras, la jurisdicción privativa y sus principios se encuentran regulados en el artículo 674 de su Código de Trabajo, decreto 189-59 de la manera en que a continuación se refiere: “Se deben establecer Juzgados de Letras de Trabajo con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- concentración de trabajadores;
- industrialización de trabajadores;
- número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como patronales; y,
- el informe que previamente debe rendir el ministerio de trabajo y previsión social, oyendo de previo a la inspección general de trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. En aquellos

departamentos donde no exista un juez especial de trabajo, desempeñarán sus funciones los jueces de letras de lo civil respectivos”.

Y en relación al principio de especialidad se establece en el artículo 675 lo siguiente: “Los jueces de letras del trabajo deben ser abogados de los tribunales de la República, de preferencia que estén especializados en asuntos de trabajo, que sean nombrados y removidos por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los demás jueces de letras; también deberán tener los demás requisitos que la ley exige y gozarán de absolutamente todas las preeminencias e inmunidades de las que gozan de estos últimos”.

Como se puede observar, la legislación hondureña es prácticamente igual a la guatemalteca, con la única salvedad de que en ella se establece que sí es posible que en el caso de que no haya Juzgados de Trabajo y Previsión Social en un departamento en especial es el juez del ramo civil quien podrá resolver.

Lo anteriormente expuesto, puede considerarse como una gravísima vulneración al principio de exclusividad ya que se está creando una *excusa* que podría incluso generar una cierta permisividad para que no se creen Juzgados especiales de Trabajo en todos y cada uno de los departamentos de la República. La siguiente diferencia es que en el Código de Trabajo hondureño

tampoco se establece que los secretarios asignados a los Juzgados de Trabajo también deben de preferencia ser abogados o estudiantes de derecho.

- Costa Rica:

Otra legislación digna de ser analizada es la de este otro país centroamericano. Lo referente a la jurisdicción privativa del trabajo en Costa Rica se regula en varios artículos, sin embargo, el que lo establece directamente es el artículo 412 de la sección IV del Código de Trabajo de Costa Rica de la manera que a continuación se señala: “Habrá un Tribunal Superior de Trabajo, con residencia en la capital del país y jurisdicción en toda la República, integrado por un Juez Superior de Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y también por un representante de los trabajadores y un representante de los patronos”.

Por otra parte, en lo relativo al principio de especialidad de la jurisdicción privativa de trabajo se señala en el artículo 414 de este mismo instrumento legal lo siguiente:

“Para ser Juez Superior de Trabajo se requiere:

- a) Ser costarricense de origen, mayor de veinticinco años, ciudadano en ejercicio de sus derechos y del estado seglar;
- b) Ser abogado, de preferencia especializado en derecho de trabajo;

- c) Tener gran solvencia moral y reconocida independencia de criterio;
- d) Tener por lo menos cinco años de práctica profesional; y,
- e) Rendir fianza por la suma de tres mil colones antes de entrar en posesión de su cargo”.

Como se puede concluir al examinar detenidamente los artículos anteriormente citados, correspondientes a las legislaciones tanto hondureña como costarricense, la mayoría de los principios de la jurisdicción privativa laboral se mantienen; sin embargo, se hace necesario señalar que los requisitos que se han establecido en estas legislaciones para poder estar a cargo de alguno de estos órganos jurisdiccionales son mucho más estrictos que aquellos que señala la legislación guatemalteca.

Resulta necesario enfatizar en que establecer altos criterios y estándares de selección para los jueces a cargo de estos órganos jurisdiccionales es de suma importancia para lograr que se imparta una justicia laboral apegada no solamente a los principios generales del derecho sino muy especialmente a los principios fundamentales de esta rama en específico. Además de esto, la adopción de estos elevados requisitos para ser nombrados constituye la única forma de escoger a profesionales del derecho que verdaderamente sean independientes y estén plenamente comprometidos con su cargo.

CAPÍTULO V

En este último capítulo se lleva a cabo un análisis de la realidad hoy en día de los principios de exclusividad y especialidad en Guatemala. Para esto, se examinan diversos datos del Organismo Judicial y acuerdos que evidencian claramente no sólo la vulneración a ambos principios sino también la falta de compromiso por parte de la Corte Suprema de Justicia por corregir los errores cometidos y lograr un efectivo cumplimiento de las normas que los contienen.

También, en este capítulo se hace un recuento de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en los que se incumple totalmente con el principio de exclusividad ya que están creados para atender también asuntos de otras ramas del derecho, y se analiza cómo este incumplimiento constituye una vulneración indirecta al principio de especialidad, ya que claramente un juez no puede ser un especialista en todas las áreas del derecho. Con respecto al principio de especialidad, se presentan datos obtenidos a través de la unidad de información pública del Organismo Judicial que nos permiten darnos cuenta de cuántos de los jueces de primera instancia de trabajo y previsión social de toda la república contaban con estudios especializados al momento de ser designados para estos cargos.

Por último, se analizan los perjuicios que la violación a estos derechos provocan a toda la población guatemalteca pero muy especialmente a los trabajadores que

acuden a estos juzgados a buscar justicia en sus conflictos de trabajo.

5. Los principios de exclusividad y especialidad y la realidad en su cumplimiento

5.1. El principio de exclusividad en la actualidad y forma de hacerlo valer

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

Esta preocupante situación se torna más evidente y dramática en el interior de la república ya que en la mayor parte de departamentos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen de muchas otras de las de más ramas mencionadas.

Es claro que es la misma Corte Suprema de Justicia la que incurre en incumplimiento a la Constitución Política de la República y las leyes al momento de crear juzgados con tal diversidad de ramas que deben conocer.

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

5.2. Realidad en los departamentos del interior de la República respecto de la jurisdicción privativa laboral

Con muy pocas excepciones como los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez, Escuintla, Alta Verapaz o Santa Rosa, en casi todos los departamentos el Estado no ha cumplido con el principio de exclusividad garantizado por la Constitución. En el Anexo I se puede observar un listado de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de nuestro país en los que se vulnera este principio.

Del simple análisis de este anexo puede notarse que en departamentos como San Marcos o Huehuetenango en los que la problemática se presenta de manera muy severa ya que tienen Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que además conocen Niñez y Adolescencia, Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal, Familia, etc. Claramente, en Juzgados de Trabajo como éstos, es muy difícil aspirar a que se imparta la justicia laboral de conformidad con el texto y espíritu de la

ley laboral, vulnerándose totalmente los principios de especialidad y exclusividad.

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

La principal razón aducida por las autoridades del Organismo Judicial año con año en relación al constante incumplimiento del principio de exclusividad es que no es posible la implementación de más Juzgados privativos de Trabajo por la falta de recursos económicos, razón que parece siempre estar presente en todos los ámbitos de la administración pública en nuestro país.

Esto se puede evidenciar claramente de conformidad con lo que se decidió y estableció en el Acuerdo número 44-2008 de la Corte Suprema de Justicia mediante el cual se aprueba el presupuesto de ingresos y egresos del Organismo Judicial para el ejercicio fiscal 2009. Según se puede observar en este Acuerdo los ingresos del Organismo Judicial ascenderían durante el año 2009 a la cantidad de un mil cuatrocientos cuarenta y cuatro millones doscientos cincuenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y seis quetzales exactos (Q.1,444,259,456.00). Exactamente igual cantidad se tenía prevista para los egresos de dicho organismo. Sin embargo, se puede observar en el artículo 10 de este acuerdo que en ningún momento se contempla destinar recursos a la creación de nuevos juzgados para poder así cumplir a cabalidad con el principio de exclusividad. El artículo anteriormente mencionado establece: "PRIORIDAD DE

GASTO EN INVERSIÓN. La Unidad de Mantenimiento y Construcción de Edificios deberá dar prioridad al mantenimiento de edificios e instalaciones propiedad del Organismo Judicial, cuyo deterioro represente algún peligro a los usuarios del servicio así como a los propios trabajadores del Organismo Judicial, así como también la conclusión de las obras iniciadas”. Con respecto al Acuerdo más adelante transcrito, es importante mencionar que si bien es cierto que durante el año 2009 se crearon ocho Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de Guatemala, es evidente que la inversión en infraestructura del Organismo Judicial no es ni suficiente ni dirigida a los departamentos en los que más se necesitan.

5.4. Análisis de uno de los acuerdos de creación de Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social emitido por la Corte Suprema de Justicia y la ilegalidad del mismo

Con la finalidad de demostrar de forma contundente e insoslayable que la Corte Suprema de Justicia vulnera la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo al crear Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen de asuntos relativos a otras ramas del derecho, en el Anexo II se transcribe parte del acuerdo de creación de uno de estos juzgados para observar la ilegalidad en la que se incurre. En el referido acuerdo puede observarse que la Corte Suprema de Justicia creó un juzgado que tendría competencia por razón de la materia en los siguientes ramos:

- Penal,

- Narcoactividad y delitos contra el ambiente,
- Civil,
- Económico coactivo,
- Laboral, y
- Familia.

Como se puede observar en dicho Acuerdo la vulneración al principio de exclusividad se venía dando aún desde antes de la creación del nuevo Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, Civil, Económico Coactivo, de Trabajo y Previsión Social y Familia, ya que como se puede observar en sus artículos 5º y 6º del citado acuerdo el juzgado que anteriormente conocía de los conflictos de trabajo era un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia. Y posteriormente, al momento de crear el nuevo órgano jurisdiccional le asignaron la facultad de conocer en una gama extremadamente amplia de ramas del derecho. Es evidente que no hay ningún juez, por muy preparado que sea, que pueda tener un conocimiento tan extenso del derecho como para poder dominar estas siete áreas del derecho y no actuar erróneamente en la aplicación de las normas confundir los principios aplicables a unas u otras.

De los argumentos legales y el análisis de los mismos anteriormente expuestos también se puede concluir que con estos acuerdos emitidos por la Corte Suprema de Justicia no solamente se violentan los artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 283 del Código de Trabajo

que son los que garantizan la jurisdicción privativa de trabajo (también denominado principio de exclusividad), sino que también se vulnera de una manera directa el artículo 289 del Código de Trabajo referente al principio de especialidad, en virtud de que al tener que resolver tal diversidad de casos es con total certeza imposible que un solo juez cumpla a cabalidad con los principios y técnicas propias del derecho del trabajo y de cada una de todas las demás ramas que conoce.

5.5. Realidad del principio de especialidad en la actualidad y forma de hacerlo valer

No es el principio de exclusividad el único que no es respetado por la Corte Suprema de Justicia. Al principio de especialidad se le ha dado poca o ninguna importancia a pesar de que nuestra legislación nacional lo establece claramente. Y es que probablemente el error de los legisladores al momento de emitir el Código de Trabajo fue regular dentro del artículo 289 que para las judicaturas de la rama laboral se deben escoger jueces que sean *de preferencia especializado en asuntos de trabajo*. Quizá si nuestra legislación fuera más estricta al respecto, hoy por hoy tendríamos jueces de trabajo verdaderamente capacitados para ejercitar tan delicada labor en una forma congruente con los fines propios del derecho laboral.

Actualmente, no existe en Guatemala una política sólida por la que se impongan altos estándares de experiencia y/o preparación en el área del derecho de trabajo a

los profesionales del derecho que pretendan estar a cargo de estas judicaturas. Es más, de conformidad con las providencias CCJ-SE-003-2009 y CCJ-SE-004-2009 emitidas por la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial con fechas veintiuno de julio y veintisiete de agosto ambas del año dos mil nueve, únicamente el Licenciado Eduardo Leonel Esquivel Portillo, juez de primera instancia de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, cuenta con una maestría en derecho laboral. Por supuesto que se debe considerar que los registros del archivo de jueces y magistrados del consejo de la carrera judicial podrían estar desactualizados, y además que ser un juez especializado también puede significar tener mucha experiencia en determinada área del derecho (aunque no posea estudios especializados); sin embargo, es innegable que al observar que de los 39 jueces de trabajo y previsión social que actualmente están en funciones solamente uno cuenta con una maestría en la rama de su especialidad, se desprende que nunca ha sido una prioridad en el Organismo Judicial designar a profesionales que realmente se puedan considerar conocedores de las leyes laborales en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, ya que al momento de ser nombrados, en su currículum no constaba que tuvieran estos estudios.

5.6. Perjuicios que la vulneración a los principios de exclusividad y especialidad provocan a los trabajadores

Debemos siempre recordar que la naturaleza misma del derecho del trabajo lo describe como un derecho eminentemente social, tutelar de la clase trabajadora

y que sobre todo busca eliminar las desigualdades existentes entre éstos y los patronos.

No cabe ninguna duda de que al no ser respetados los principios de exclusividad y especialidad el Estado deja de cumplir con su obligación de garantizar a todos sus habitantes una justicia pronta y cumplida, obligación contenida en el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Es deber de Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, **la justicia**, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona” (el resaltado es propio).

Por la naturaleza especialísima de que se encuentra revestido el derecho del trabajo, es absolutamente necesario que al darse conflictos entre patronos y trabajadores o entre unos o los otros, la justicia laboral sea únicamente impartida por jueces especializados, capaces, independientes y conocedores del espíritu, normas, principios, objetivos y fines del mismo.

No se puede de ninguna forma pretender que esto se logre cuando muchos jueces de trabajo deben al mismo tiempo resolver asuntos de otras áreas que poco tienen en común con el derecho laboral, arriesgándose a aplicar principios, técnicas de interpretación, o sistemas de valoración de las pruebas aportadas a los procesos que sean contrarias a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo; tampoco se puede creer que sus fines puedan cumplirse a cabalidad si al escoger jueces para estar a cargo de estas judicaturas el Organismo Judicial no

selecciona a los que verdaderamente son idóneos, ya sea por sus años de experiencia en este ramo o por estudios especializados que hayan realizado para ocupar estos importantes cargos.

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

ANEXOS

ANEXO I

Tabla de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del interior de la República de Guatemala.

Ubicación	Juzgado
Baja Verapaz	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Chimaltenango	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Chiquimula	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
El Progreso	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Huehuetenango	Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, Civil, Económico Coactivo, de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Izabal	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Jalapa	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.

Jutiapa	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Petén	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Petén	Juzgado de Primera Instancia del Ramo Civil, Económico Coactivo y de Trabajo y Previsión Social.
Quetzaltenango	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo.
Quetzaltenango	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Municipio de Coatepeque.
Quiché	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Retalhuleu	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
San Marcos	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal.
San Marcos	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Familia, Civil y Económico Coactivo de Malacatán, San Marcos.
Sololá	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.

Totonicapán	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.
Zacapa	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Familia.

ANEXO II

Transcripción de un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia para la creación de un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social violatorio del principio de exclusividad.

“ACUERDO NÚMERO 47-2008

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que atendiendo a las distancias existentes entre los municipios del departamento de Huehuetenango, a la cabecera departamental, las condiciones de las vías de comunicación y ubicación geográfica, a la diversidad lingüística étnica, y el crecimiento poblacional, se hace necesario la creación de otro Juzgado de Primera Instancia con el objeto de garantizar a los usuarios el acceso a la Justicia, por lo que deben dictarse las disposiciones pertinentes.

POR TANTO:

Con fundamento en lo considerado y lo que preceptúan los artículos 203 y 205, de la Constitución Política de la República de Guatemala; 53, 54 letras a), f) y 77 de la Ley

del Organismo Judicial, e integrada como corresponde,

ACUERDA:

Artículo 1º. Se crea el Juzgado de Primera Instancia del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, que ejercerá competencia territorial en los municipios de La Democracia, Concepción Huista, Jacaltenango, La Libertad, Nentón, San Antonio Huista, San Pedro Necta, Santa Ana Huista, Santiago Chimaltenango y Unión Cantinil, del mismo departamento.

Artículo 2º. El Juzgado que se crea por el presente Acuerdo tendrá competencia por razón de la materia en los siguientes ramos: penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente, civil, económico coactivo, laboral y familia.

Artículo 3º. El personal del Juzgado que se crea por este Acuerdo se integrará con un Juez, un Secretario Instancia I, cuatro Oficiales III, dos Notificadores III, un Trabajador Social, un Psicólogo, un Comisario y un Auxiliar de Mantenimiento.

Artículo 4º. El Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del departamento de Huehuetenango conocerá de los asuntos del Juzgado de Primera Instancia del municipio de La Democracia.

Artículo 5º. Los procesos de los ramos civil, económico coactivo, laboral y de familia que se encuentren en trámite en los Juzgados de Primera Instancia Civil y Económico Coactivo; de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Huehuetenango y que por razón de competencia territorial pertenezcan al Juzgado de Primera Instancia del municipio de La Democracia, deberán ser remitidos a éste, para continuar con el trámite respectivo; los procesos del ramo penal, narcoactividad y delitos contra el ambiente, deberán continuar siendo tramitados hasta su fenecimiento en el órgano jurisdiccional donde actualmente se conocen.

Artículo 6º. Se modifica la competencia territorial de los Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, Civil y Económico Coactivo; **de Trabajo y Previsión Social y de Familia** del departamento de Huehuetenango, los cuales a partir de la vigencia de este Acuerdo ya no conocerán los asuntos de los municipios de La Democracia, Concepción Huista, Jacaltenango, La Libertad, Nentón, San Antonio Huista, San Pedro Necta, Santa Ana Huista, Santiago Chimaltenango y Unión Cantinil, de dicho departamento.

Artículo 7º. La competencia de segunda instancia continuará de la forma establecida en acuerdos anteriores de esta Corte.

Artículo 8º. El presente acuerdo entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial de la República de Guatemala.

Dado en el Palacio de Justicia, en la Ciudad de Guatemala el dieciocho de diciembre de dos mil ocho.”

CONCLUSIONES

1. Es evidente que los principios de exclusividad y especialidad enunciados en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo no son cumplidos a cabalidad en el Estado de Guatemala. Esto en parte se debe a la falta de adopción de políticas que impulsen el respeto de estos principios.
2. Los acuerdos de creación de Juzgados de Trabajo y Previsión Social que también deben conocer de asuntos relativos a otras ramas del derecho emitidos por la Corte Suprema de Justicia son inconstitucionales al violentar la obligación de crear juzgados con jurisdicción privativa de trabajo contraviniendo así lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Claramente no es prioridad para la Corte Suprema de Justicia la creación de Juzgados privativos de Trabajo y Previsión Social como se evidencia en el presupuesto fiscal acordado para el año 2008; estas decisiones afectan particularmente al interior del país.
4. El principio de especialidad establecido en el Código de Trabajo también es vulnerado por la Corte Suprema de Justicia, al adoptar normativas y políticas estrictas de selección de jueces de trabajo con estudios especializados en esta área del derecho.

5. El irrespeto a los principios de exclusividad y especialidad provoca graves perjuicios, tanto a patronos como a trabajadores que acuden a los Juzgados de Trabajo buscando solucionar sus conflictos de esta materia.

RECOMENDACIONES

1. Que el Estado –a través del Organismo Judicial- desarrolle una política que esté encaminada a lograr que los principios del derecho laboral, especialmente los de exclusividad y de especialidad sean cumplidos a cabalidad en todos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del país, y así poder brindar una efectiva justicia laboral apegada al mandato legal ya impuesto.
2. Que la Corte Suprema sea llamada a respetar las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo y deje de emitir acuerdos de creación de Juzgados de Trabajo y Previsión Social que no sean privativos además de separar los que ya existen del conocimiento de otras áreas del derecho, para lograr así el pleno cumplimiento de los principios de exclusividad y especialidad.
3. El Organismo Judicial debe priorizar dentro de su presupuesto la creación de nuevos Juzgados privativos de Trabajo y Previsión Social o apartar de los ya existentes el conocimiento de asuntos relativos a otras ramas del derecho, especialmente en el interior del país; lo anterior, debe hacerse para hacer efectivo el respeto al principio de exclusividad establecido en nuestra legislación.

4. El Organismo Judicial debe fortalecer su marco legal respecto a la obligatoriedad de que los jueces de trabajo sean personas especializadas en esta área del derecho (ya sea por sus estudios o por su experiencia) mediante la implementación de políticas de selección estrictas y así lograr el respeto al principio de especialidad contenido en el Código de Trabajo.

5. El Organismo Judicial debe motivar –a través de las respectivas convocatorias- a los actuales jueces de trabajo y profesionales del Derecho que deseen optar a tales cargos a realizar estudios de especialización en el área del derecho de trabajo, y así en adelante poder seleccionar a jueces que cumplan a cabalidad con el principio de especialidad y puedan administrar la justicia laboral de conformidad con sus principios y fines últimos. A través de lo cual se protegería a los trabajadores que acuden ante estas instancias.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel, Barcelona, España, 1975.
- APPES PELLIZA, Jorge. **Principio de Congruencia**, Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, 2007.
- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**, t.I, Ed.: Leyer, Bogotá, Colombia, 2000.
- CÁRDENAS VELASCO, Rolando. **Apéndice de Jurisprudencia Laboral**, Ed.: Compuedición Integral-Ángel, México D.F., México, 2001.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**, Ed.: Trillas, México D.F., México, 1999.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. **El contrato individual y la relación de trabajo en México**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1998.
- CHARRY GONZÁLEZ, Guillermo. **Derecho Laboral Colombiano. Relaciones individuales**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa fe de Bogotá, Colombia, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Ed.: Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 1999.
- CIFUENTES MUÑOZ, Eduardo. **Derechos fundamentales e interpretación constitucional**, Ed.: Foro Nacional por Colombia en *Revista Foro*, N° 21, Bogotá, Colombia. 1993.
- CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. **Derecho Internacional Privado del Trabajo**, Ed.: Libros de México, S.A., México D.F., México, 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Ed.: Porrúa, México, D.F., México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, t. II, Ed.: Porrúa. México, D.F., México, 1981.
- DE PINA, Rafael. **Derecho procesal del trabajo**, Ed.: Botas. México, D.F., México, 1952.

- ECHEVERÍA MORATAYA, Polanco. **Derecho de trabajo I**, Ed.: Doctrina y Ley, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1991.
- FLINT BLANCK, Pinkas. **Biblioteca de Derecho Contemporáneo**. Volumen 8: La revolución del derecho de seguros y del derecho laboral; Ed.: Sepan Cuantos, México D.F., México, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, t. I, Ed.: Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, Guatemala. 2006.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso del Derecho del Trabajo**, Ed.: Ariel S.A. Barcelona, España. 2000.
- GENY, François. **Método de interpretación y fuentes del derecho privado positivo**, Ed.: Época, Madrid, España. 1925.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Ed.: Porrúa, 21ª edición, México D.F., México, 2000.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral Tomo IV, El Derecho Laboral en la Nueva Constitución**, Ed. Leyer, Bogotá, Colombia, 2005.
- GUZMÁN, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Ed.: Legis. Santa fe de Bogotá, Colombia, 1999.
- LA FONT, Francisco. **Tratado de Derecho Laboral Individual**, Ed.: Ciencia y Derecho Bogotá, Colombia, 2004.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. **Fundamentos de derecho**, Ed.: McGraw-Hill, 2ª edición, México D.F., México, 1997.
- LÓPEZ, Diego Eduardo. **El Derecho de los Jueces**, Ed.: Legis. Santa fe de Bogotá, Colombia, 2001.
- MARÍN PÉREZ, Pascual. **Introducción a la ciencia del derecho**, Ed.: Tecnos, 4ª edición, Madrid, España, 1979.
- PALOMO VÉLEZ, Diego. **Bases o Principios del Ejercicio de la Función Jurisdiccional. Apunte de Estudio**, Universidad de Talca, Talca, Chile, 2000.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**, Ed.: Depalma, 2ª edición, Buenos Aires, Argentina, 2000.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española**. Vigésima segunda edición. España, 2001.

RODRÍGUEZ, Jorge. **Fuentes y principios del derecho laboral**, Ed.: Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1998.

TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. **Introducción al Derecho – Teoría General del Derecho**, Ed.: Palestra, Lima, Perú, 1999.

Legislación

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

Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1944.

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