

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

**NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA  
CUANTÍA EN MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ**

**MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**

**GUATEMALA JUNIO DE 2007.**

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

**NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN  
MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ**

TESIS

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

**MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2007.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br.	Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Saulo De León Estrada
Vocal	Licda.	Aura Marina Chang Contreras
Secretaria:	Licda.	Rosa Elena Méndez Calderón

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda.	Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretaria:	Licda.	Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

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

LICENCIADO GUSTAVO ADOLFO HERNÁNDEZ JUÁREZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
2da CALLE 4-42 ZONA 3 Chimaltenango  
Tel. 78395301



Guatemala, 15 de Febrero de 2007

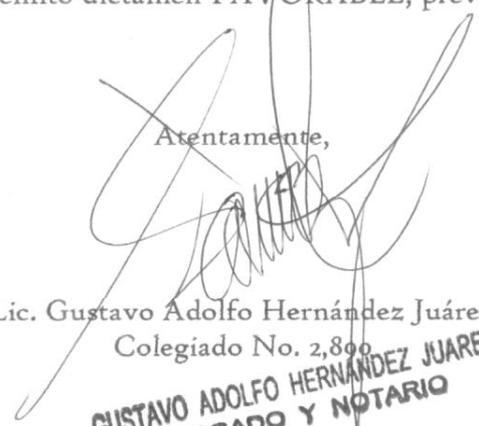
Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Conforme resolución dictada por esa honorable Decanatura, fui designado para Asesorar el trabajo de tesis del Bachiller Marco Vinicio Estrada Girón, así: "NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ".

El aludido trabajo, me fue presentado por capítulos elaborados por el autor, habiéndoseles efectuado a cada uno, las correcciones necesarias, siendo atendidas. Asimismo, por la importancia, y novedoso del tema, genera alguna problemática, que bien merece la pena ser analizada mediante un trabajo serio.

En mi criterio, la bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo de la presente tesis y la metodología, fue seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor, en la investigación de mérito. La hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte del autor, para la rama del Derecho Laboral, en virtud de lo cual considero, haber cumplido con los requisitos exigidos en el reglamento respectivo, debido a ello, emito dictamen FAVORABLE, previa revisión y discusión en el Examen Público.

Atentamente,

  
Lic. Gustavo Adolfo Hernández Juárez.  
Colegiado No. 2,800  
**GUSTAVO ADOLFO HERNÁNDEZ JUAREZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CARLOS RAMIRO MAZARIEGOS MORALES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**, Intitulado: **“NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ”**.

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

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



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

*Lic. Carlos Ramiro Mazariegos Morales*

ABOGADO Y NOTARIO  
**OFICINA JURÍDICA**

1era. Avenida 2-37, zona 3, Chimaltenango.  
Tels. 56646603



Chimaltenango 28 de febrero de 2007

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

Licenciado Castillo Lutín:

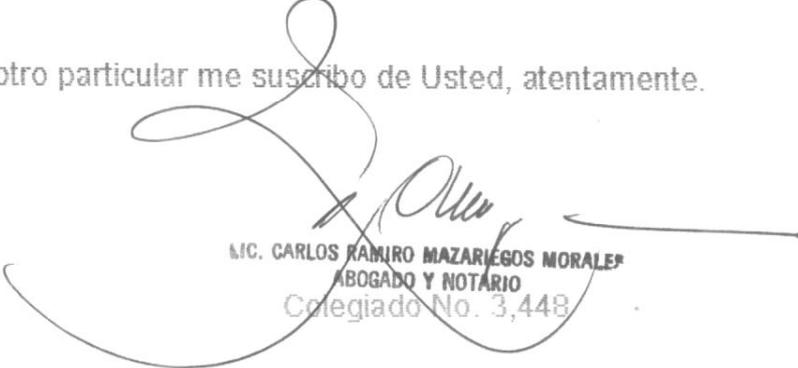
De manera respetuosa de dirijo a Usted, en cumplimiento de la resolución emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, de esa Facultad, en la que se me nombró revisor de Tesis del Señor Bachiller **MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**, quien se identifica con el carné número 9111449, y quien elaboró el trabajo de Tesis denominado **"NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ."**

El tema elaborado por el Señor Bachiller **MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**, se adecuó a las técnicas de investigación y de acuerdo a normas reglamentarias exigidas por esta Facultad, en relación al artículo 32 de dicho normativo, para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. He de manifestar que el título del trabajo de tesis, en relación al tema objeto de estudio es el que considero más idóneo por su concordancia con la investigación doctrinaria y legal.

El tema en sí, presenta una realidad nacional de índole laboral, que perjudica los derechos del trabajador, en relación a sus derechos tutelados por la legislación nacional, y representa un valioso aporte para la solución del problema planteado.

En conclusión, me permito **OPINAR** que dicho trabajo de tesis fue sometido a su revisión y por consiguiente emito **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de investigación del bachiller mencionado.

Sin otro particular me suscribo de Usted, atentamente.

  
LIC. CARLOS RAMIRO MAZARIEGOS MORALES  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 3,448



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, nueve de mayo del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **MARCO VINICIO ESTRADA GIRÓN**, Titulado **NECESIDAD DE AMPLIAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL PARA LOS JUECES DE PAZ** Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slth



## DEDICATORIA

- A DIOS: Porque, el principio de la sabiduría, es el temor a Dios.
- A MIS PADRES: José Luis Estrada Rivera y María Alfonsa de Estrada, por el apoyo y formación que me brindaron.
- A MI ESPOSA: Karlina. Sí por cada vez que pronuncio tu nombre, cayera una gota de lluvia, sería responsable de muchas inundaciones.
- A MIS HIJOS: JAVIER, ROCIO y una personita especial que está por nacer, que son mi inspiración.
- A MIS  
HERMANAS  
Y HERMANOS: Por su apoyo y cariño.
- A MI ABUELITA: María Pudenciana Girón, Q.E.P.D. por su apoyo en mi tiempo de estudiante.
- A MI FAMILIA  
EN GENERAL: Con cariño.
- A LOS  
ABOGADOS: Gustavo Adolfo Hernández J. Carlos Ramiro Mazariegos M. Héctor Mogollón, Frank González, Rafael Vargas, por su apoyo profesional.
- A LA  
TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme las puertas para mi formación profesional.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho procesal de trabajo.....	1
1.1 Primera corriente.....	1
1.2 Segunda corriente.....	2
1.3 Tercera corriente.....	2
1.4 Contenido.....	3
1.5 Autonomía.....	4
1.6 Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral.....	5
1.7 Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco.....	5
1.7.1 Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno.....	6
1.7.2 Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa.....	6
1.7.3 Autonomía didáctica.....	7
1.8 Definición.....	7
1.9 Principios procesales.....	9
1.9.1 Principio protector o tutelar de los trabajadores.....	10
1.9.2 Principio de economía procesal.....	11
1.9.3 Principio de inmediación.....	11
1.9.4 Principio de concentración.....	12
1.9.5 Principio de preclusión.....	13
1.9.6 Principio de impulso procesal de oficio.....	14

	<b>Pág.</b>
1.9.7 Principio de publicidad.....	14
1.9.8 Principio de oralidad.....	15
1.9.9 Principio de sencillez.....	15
1.9.10 Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica.....	16
1.9.11 Principio de adquisición de los medios de prueba.....	17
1.9.12 Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas.....	17
1.9.13 Principio de probidad o de lealtad.....	18
1.10 Los sujetos procesales.....	18
1.10.1 Definición de parte.....	19
1.10.2 Trabajador.....	20
1.10.3 Patrono.....	21
1.10.4 Coalición.....	22
1.10.5 Sindicato.....	23
1.10.6 La inspección general de trabajo .....	24
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Conflictos colectivos de trabajo.....	25
2.1 Concepto .....	25
2.2 Clasificación .....	26
2.3 Clasificación de los procesos laborales.....	28
2.3.1 Ordinario individual.....	28
2.4 Colectivo jurídico.....	30

	<b>Pág.</b>
2.5 Colectivo económico-social.....	31
2.5.1 Proceso colectivo de carácter económico social .....	32
2.5.1.2 Arreglo directo .....	32
2.6 Conciliación .....	33
2.7 Arbitraje.....	35
2.8 Punitivo.....	36
2.8.1 Caracteres.....	37
2.8.2 Efectos.....	37
2.8.3 Procedimiento del juicio punitivo laboral.....	38
2.9 Derecho comparado en América Latina con respecto a resoluciones de conflictos .....	39
2.9.1 Problemas de los sistemas alternos de resolución de conflictos como alternativa de política pública en el sector judicial.....	43

### **CAPÍTULO III**

3. Jurisdicción y competencia.....	45
3.1 Definiciones de competencia.....	45
3.2 Clasificación de la competencia.....	45
3.3 Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco.....	46
3.4 Cuestión de competencia.....	48
3.5 Definición de jurisdicción.....	49
3.6 División de la jurisdicción por razón de la materia.....	50

	<b>Pág.</b>
3.7 Procedimientos de jurisdicción y competencia.....	51
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Del Organismo Judicial.....	53
4.1 Historia.....	53
4.2 Funciones del Organismo Judicial.....	58
4.3 Corte Suprema de Justicia.....	60
4.3.1 Integración de la Corte Suprema de Justicia.....	61
4.4 Jurisdicción privativa del trabajo.....	62
4.4.1 Organización de los tribunales laborales.....	62
4.5 Juzgados de trabajo y previsión social .....	65
4.6 Juzgado de paz.....	66
4.7 Juzgado de primera instancia .....	66
4.8 Corte de apelaciones de trabajo y previsión social.....	67
4.9 Tribunales de conciliación y arbitraje .....	68
4.10 Autoridades judiciales en materia de derecho colectivo .....	71
4.10.1 Juzgados de trabajo y previsión social .....	71
4.11 Tribunales de conciliación y arbitraje .....	74
<b>CAPÍTULO V</b>	
5. Necesidad de ampliar la competencia por razón de la cuantía en materia laboral para los jueces de paz.....	77
5.1 Consideraciones preliminares.....	77
5.2 Razones por las que se hace necesario ampliar la cuantía y sus ventajas.....	82

	<b>Pág.</b>
5.3 Análisis de las estadísticas recopiladas por el Organismo Judicial, centro nacional de análisis y documentación judicial.....	84
5.3.1 Casos ingresados en el juzgado de trabajo y previsión social y de familia del Departamento de Chimaltenango .....	84
5.4 Proyecto de iniciativa de reforma de ley del Decreto 1441, del Artículo 291.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

## INTRODUCCIÓN

En nuestro país, se observa actualmente un acelerado incremento de la población, de manera tal que las instituciones de orden jurídico, ven como sus postulados exigen constantes cambios. El desarrollo de las sociedades implica a la vez que nuevas formas de relaciones entre sus componentes, nuevas necesidades en todos los ámbitos. Las normas jurídicas decretadas en la segunda parte del siglo XX, en muchos casos no responden más a la realidad del país. En ese sentido, se hace necesario analizar la funcionalidad de muchas de esas normas, para hacerlas congruentes con los tiempos actuales.

Una de esas disposiciones, es la relativa a la competencia por razón de la cuantía en materia laboral para los jueces de paz. El incremento en el costo de la vida, la inflación y otras razones de orden económico afines a las descritas, ocasionan que los casos que se ventilan en materia laboral, excedan por mucho la cuantía establecida actualmente, lo que provoca que el trabajo disminuya para los juzgados de paz y se incremente el mismo para los juzgados de primera instancia (Juzgados privativos de trabajo y previsión social), con las consiguientes consecuencias, en el exceso de trabajo que redundan en la inobservancia de los plazos y el deficiente servicio para las personas que acuden a los juzgados en busca de solucionar sus conflictos de carácter laboral contra patronos que incumplen sus obligaciones.

En materia laboral, hemos sido testigos de cómo el salario mínimo ha sufrido cambios constantes en los últimos veinte años, lo cual responde a las necesidades de la población de hacer frente al costo de la vida. Indiscutiblemente, si el salario mínimo se incrementa, se incrementa también el monto de las pretensiones de los trabajadores, despedidos directa e indirectamente, haciéndose notorio que la cuantía establecida para los jueces de paz, debe responder adecuadamente a los cambios estructurales, poniendo en marcha la actividad de los órganos jurisdiccionales en materia procesal laboral en nuestro país.

El monto de Q3,000.00, establecida en el Código de Trabajo de acuerdo a la reforma establecida en el Artículo 25 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, para que los jueces de paz puedan conocer en materia laboral, es ciertamente un monto que se queda corto para las cantidades que se reclaman en la mayoría de juicios. En ese sentido, el Organismo Judicial debe facilitar a la población el acceso a una justicia pronta y cumplida, siendo necesario establecer una mejor distribución del trabajo entre los órganos jurisdiccionales, es decir, ampliar la cuantía para que los juzgados de paz conozcan litigios tendientes a descongestionar los Juzgados de Primera Instancia. Por ello, es necesario que las leyes del país protejan a los trabajadores. Esos aspectos constituyen la justificación de la presente investigación en la cual, la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿Es necesario ampliar la competencia por razón de la cuantía en materia laboral, para los Juzgados de Paz?. La hipótesis de mi trabajo fue planteada en los siguientes términos: Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, de la República de

Guatemala son insuficientes, para atender los conflictos individuales de trabajo que a diario se presentan, por lo que es necesario, asignar competencia a los Juzgados de Paz de todo nuestro país. Esa hipótesis, puedo indicar que ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación. En cuanto a los objetivos, he perseguido básicamente, demostrar que el aumento a la cuantía en los litigios laborales benefician a los trabajadores y descongestionan los juzgados de primera instancia del Ramo Laboral. En lo relativo a los supuestos de la investigación, estos han sido sintetizados de la forma siguiente: El monto establecido actualmente, no responde a las exigencias de una pronta y cumplida administración de justicia, exigiendo entonces realizar reformas a las leyes respectivas a fin de incrementar en una proporción adecuada dicha cuantía.

En cuanto a las teorías, he recurrido a la doctrina establecida por importantes autores tanto nacionales, como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. En cuanto al enfoque metodológico utilizado, me he valido de los métodos dialéctico, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados estos por la técnica de ficha bibliográficas, las cuales han resumido la información obtenida en libros, leyes, revistas, periódicos e Internet. El procedimiento general de la investigación inició con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma, para finalmente elaborar el informe final, que consta de cinco capítulos: el primer capítulo describe, el derecho procesal de trabajo; el capítulo segundo, menciona los conflictos colectivos de trabajo; el capítulo tercero, trata sobre jurisdicción y competencia; el capítulo cuarto, hace un análisis de la estructura del

organismo judicial y el capítulo quinto establece, el tema principal del trabajo de tesis, siendo éste necesidad de ampliar la competencia por razón de la cuantía en materia laboral para los jueces de paz. Con lo cual he resumido toda la información importante obtenida gracias a la investigación, viene ha servir de base para la redacción del trabajo presentado y con ello, culmino una de la metas propuestas al ingresar a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de nuestra alma mater, la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho procesal de trabajo

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

#### 1.1 Primera corriente

Derecho procesal obrero. El tratadista Jesús Catorena, le llamó: “derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio **Introducción al derecho procesal del trabajo**; pág. 38.

## 1.2 Segunda corriente

Derecho procesal social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; esta denominación no es aceptada por el hecho del término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico, con calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia, no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

## 1.3 Tercera corriente

Procedimiento laboral o de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires.

## 1.4 Contenido

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal del trabajo, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>2</sup> Dando mi propia definición, como aporte a este trabajo de investigación considero que: el derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan los principios, y la forma de resolver las dificultades que se dan en la relación patrono-trabajador.

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

Los principios y doctrinas que informan al Derecho Procesal del Trabajo, sus instituciones propias, sus normas instrumentales, las cuestiones voluntarias que pueden presentarse, La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y

---

<sup>2</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 40.

Previsión Social, la organización de los órganos administrativos laborales y la regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, etc.

### 1.5 Autonomía

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es “unitaria”<sup>3</sup> dice el tratadista Luigi de Litala, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Por lo cual es una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

La mayoría de autores, estima que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** pág. 40

## 1.6 Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.
- Método propio para el conocimiento de la verdad.

## 1.7 Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco

Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo) las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material si

se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene.<sup>4</sup>

#### 1.7.1 Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno

Es una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular; recordar su contenido, principios e instituciones propias, contiene doctrina homogénea, dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas; y posee un método propio, pues como veremos en el transcurso del curso, tiene procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

#### 1.7.2 Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa

Desde su aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento (aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985) se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente (considerando V y VI; Artículos 1º. 274-275-276-278-283 del Código de Trabajo vigente) el aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de órganos administrativos

---

<sup>4</sup> **Ibid**, pág. 42.

específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

### 1.7.3 Autonomía didáctica

Atendiendo al empuje que la doctrina le dio al Derecho Procesal del Trabajo, en la mayoría de países; a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos que se suscitaban 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, durante el decanato del Lic. Mario López Larrave, instituyó en su pensum de estudios la materia de Derecho Procesal del Trabajo, a partir del mes de febrero de 1972.

### 1.8 Definición

Determinada la autonomía y contenido del Derecho Procesal del Trabajo, así como los principios directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el Derecho Procesal del Trabajo, motivo por el cual me inclino a que tomemos como

la definición más completa la del recordado maestro Mario López Larrave, que indica: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>5</sup> El jurista Landelino Franco López atiende: “El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.<sup>6</sup> Para el autor Alberto Trueba Urbina define el derecho procesal laboral, como: El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales.<sup>7</sup>

Estoy muy de acuerdo con el concepto anterior, sin embargo, creemos inapropiado el termino obrero, considero más apropiado el termino trabajador, pues el obrero en la actualidad se va tecnificando cada día más, por otro lado si se aceptare el término obrero como lo han enunciado otros autores, necesariamente lo vincularía con el concepto equívoco de derecho obrero, considero que no va de acuerdo con el carácter dinámico del derecho del trabajo.

---

<sup>5</sup> López Larrave, **Ob. Cit;** pág. 44.

<sup>6</sup> Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo,** pág. 12.

<sup>7</sup> López Larrave, **Ob. Cit;** pág. 43.

De las definiciones anteriores puedo concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en ser normas reguladoras de relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como es la justicia social y otros principios que analizaré en su oportunidad.

### 1.9 Principios procesales

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista. Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del código de trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

#### 1.9.1 Principio protector o tutelar de los trabajadores

Es el cual el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores

al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

En el Código de trabajo se manifiesta el principio tutelar, expresamente contenido en el considerando V al preceptuar que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional....

También en el Artículo 17, al preceptuar que para los objetos 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, se manifiesta expresamente el principio tutelar.

#### 1.9.2 Principio de economía procesal

Es en el cual se pretende evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y

rapidez del juicio acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación, administración de justicia gratuita, dispensas de gastos judiciales, como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc. Asimismo, este principio se encuentra regulado en diversos Artículos, citamos: 321 y 327 del Código de trabajo, por ejemplo.

### 1.9.3 Principio de inmediación

Consiste en que el juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento, en especial al llevarse a cabo las audiencias. Tal el caso de la ratificación, modificación o ampliación de la demanda, planteamiento de excepciones dilatorias, fase de avenimiento, contestación de demanda y recepción de los medios de prueba, que estos medios probatorios, incorporados al proceso sin su intervención, carecen de validez probatoria, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 344 del Código de trabajo, que establece: Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas.

El tratadista Carnelutti con su característica y amena prosa explica este principio así: “Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamiento, o sea que se ponga

en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación”.<sup>8</sup>

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el Artículo 321 que el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba.

Además de este precepto que reconoce la inmediación en forma general, el principio se manifiesta en el Artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular. La única y obligada limitación al principio se encuentra en el Artículo 349 del Código de trabajo, que se refiere a la delegación que puede hacer el juez de trabajo a otros jueces de la judicatura privativa y aún a jueces del orden común, para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.

#### 1.9.4 Principio de concentración

Es aquel en cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia. La concentración procesal significa, que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con

---

<sup>8</sup> Carnelutti, Francesco. **Estudio del derecho procesal**, pág. 26.

motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal.

Nuestra legislación laboral contempla dicho principio al facultar a las partes de llegada la primera audiencia para la comparecencia de las partes, a juicio oral, éstas pueden contestar la demanda, interponer excepciones perentorias, promover reconvencción, recibir los medios de prueba ofrecidos por las partes.

Este principio se encuentra regulado en los Artículos 335, 340, 343, 346, 353 del Código de trabajo.

#### 1.9.5 Principio de preclusión

Es el que esta representado por el hecho que el procedimiento esta estructurado en varias etapas o estadios, las que se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Con el inicio de la fase de contestación de la demanda y el actor ya no puede ampliar o modificar la misma; iniciada la fase obligatoria de la conciliación, el demandado ya no puede ampliar o modificar la contestación de la demanda y así sucesivamente. La definición que el tratadista Eduardo J. Couture proporciona es: "El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la

clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.”<sup>9</sup>

#### 1.9.6 Principio de impulso procesal de oficio

Este principio se encuentra preceptuado en el Código de trabajo en el Artículo 321 primer párrafo el cual indica: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales, lo que significa que es obligación del juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria la prestación de solicitud de parte interesada, y a su vez, implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.

#### 1.9.7 Principio de publicidad

Consiste en el derecho que tiene las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral. Artículo 63 de la ley del organismo judicial.

---

<sup>9</sup> Couture, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**, pág. 33.

### 1.9.8 Principio de oralidad

La oralidad no constituye directriz ni fuente de orientación o estimativa procesal, por lo que no debe considerarse a la oralidad como un principio, sino que es una forma de sustanciarse el procedimiento.

Cuando en él predomina la palabra escrita como medio de actuación, se dice que el proceso es escrito. Y cuando predomina la palabra hablada, se dice que el proceso es oral. Y digo predominio de uno u otro, porque no existe ningún proceso exclusivamente escrito ni exclusivamente oral.

En lo referente al procedimiento ordinario laboral, no obstante que el Artículo 321 del Código de trabajo establece que el mismo debe ser oral, en la realidad vemos que dicha norma no se cumple, pues el procedimiento ordinario laboral en su mayoría se tramita en forma escrita.

### 1.9.9 Principio de sencillez

Es el cual, en el que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho.

Al contrario de lo que piensan otros tratadistas de esta materia del principio de formalidad, aún reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas en el campo laboral debe reducirse al *mínimum* estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.

Y siendo que dicho principio se encuentra indicado en el considerando V del Código de Trabajo, es necesario acotarlo.

#### 1.9.10 Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica

Es aquel en cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que, al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material o histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

#### 1.9.11 Principio de adquisición de los medios de prueba

Consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo benefician únicamente a ella, porque se convierten en pruebas del proceso y no de las partes, por lo que pueden eventualmente favorecer a la contraparte o a los demás litigantes.

El último párrafo del Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, que puede ser aplicado supletoriamente al procedimiento ordinario laboral preceptúa: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

#### 1.9.12 Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas

Es el que otorgándole amplías facultades al juzgador, para invertir el peso de la prueba y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

### 1.9.13 Principio de probidad o de lealtad

Principio que consiste en la obligación que tienen las partes y sus asesores de litigar de buena fé en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, debiendo dejarse al juzgador al más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento.

### 1.10 Los sujetos procesales

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

Para el tratadista Devis Echandía los sujetos procesales: Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso.

Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciar en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes).

Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: “el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”.<sup>10</sup>

#### 1.10.1 Definición de parte

El tratadista Mario López Larrave, preceptúa: Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 60.

<sup>11</sup> Lòpez, Larrave. **Ob. Cit**, pág. 107.

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.<sup>12</sup>

Tomando en consideración las definiciones es el caso de proporcionar mi definición de parte en el proceso laboral, la cual es la siguiente: Son los sujetos activos o demandantes, sujetos pasivos o demandados y terceros, que guardan relación en el proceso laboral, y que persiguen una pretensión de carácter jurídico o económico y social, ante los juzgados de trabajo.

#### 1.10.2 Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva: para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que

---

<sup>12</sup> Chicas Hernández. **Ob. Cit.**, pág. 107.

pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.<sup>13</sup>

Conforme a nuestra legislación laboral, según el artículo 3: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. De acuerdo a la definición anterior y regulación legal la definición que proporciono al presente trabajo es: Es toda persona que guarda una relación de trabajo con otra llamada patrono, que nace a la vida jurídica en forma verbal o escrita por medio del contrato individual o colectivo de trabajo.

### 1.10.3 Patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro del derecho

---

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 12.

laboral existen otras definiciones con la siguiente: Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.<sup>14</sup> Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 2: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Por lo consiguiente defino como patrono: Las personas civilmente capaces y personas jurídicas, que mantienen una relación con otras llamadas trabajadores, por medio del contrato individual de trabajo, siendo estos remunerados con un salario.

#### 1.10.4 Coalición

“Confederación, liga, unión, representa, pues, una expresión similar a asociación y, como ella, contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico”.<sup>15</sup>

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro,

---

<sup>14</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 731.

<sup>15</sup> **Ibid**, pág. 185.

la asociación profesional, la contratación colectiva. El derecho de coalición se creó como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864.

#### 1.10.5 Sindicato

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (*sín-dicos*) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

Nuestro código de trabajo en su Artículo 206 los define así: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Asimismo por mi parte defino al sindicato como: un grupo de personas asociadas permanentemente de trabajadores o patronos, que velan la protección y mejoramiento, así como de los intereses de dichas asociaciones.

#### 1.10.6 La inspección general de trabajo

Cabe mencionar que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el instituto guatemalteco de seguridad social, regulados en el Artículo 274 del Código de trabajo, el cual indica: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho ministerio y el instituto guatemalteco de seguridad social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

## CAPÍTULO II

### 2. Conflictos colectivos de trabajo

#### 2.1 Concepto

Etimológicamente la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas; dicha voz conflicto deriva del latín "conflictus" que, a su vez tiene su origen en "conffigerref, que implica combatir, luchar o pelear. De ahí que muchas veces la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos en el presente estudio el sentido que se le da en cuanto atañe a una oposición de intereses entre partes, las cuales no quieren o no pueden ceder en sus posiciones originando un choque o colisión de derechos o pretensiones.

Cuando esta pugna o contraposición de intereses se origina entre un grupo de trabajadores y uno o mas patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad de laboral, en virtud de la actividad que desarrollan los sujetos en pugna, se puede también definir como colectivo ya que afecta a una colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en

consideración a los derechos e intereses que cada grupo pretende hacer valer frente a la otra parte.

## 2.2 Clasificación

En la doctrina contemporánea se dan varias clases de conflictos laborales, siendo una de estas divisiones la de conflictos puros, típicos o propios y conflictos impuros o impropios. Los conflictos puros, típicos o propios se presentan históricamente como los conflictos de trabajo mas ostensibles, porque resultan del enfrentamiento a que llegan, en la sociedad moderna, trabajadores y empresarios.

Dichos conflictos, a su vez se clasifican en varias divisiones entre las que se encuentran la de los conflictos individuales o colectivos, estando comprendidos entre los conflictos laborales individuales aquellos en que se contraponen los intereses de personas individualmente consideradas; y, en los conflictos colectivos se considera el enfrentamiento de intereses de grupo.

Entre otras clasificaciones encontramos la de los conflictos llamados impropios e impuros, los cuales también son conflictos laborales, aunque en ellos no se configura ningún estricto derecho entre trabajadores y empleadores o entre categorías profesionales y económicas teniendo entre los conflictos impropios:

- Conflictos intersindicales colectivos: que son los que se producen entre sindicatos de la misma categoría profesional o económica, cuando disputan la representatividad genérica de la categoría en el régimen de pluralidad sindical.
- Conflictos intersindicales no colectivos: cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada.
- Conflictos intersindicales: estos se originan entre los órganos de la administración del sindicato o entre estos y sus asociados, con fundamento en los estatutos de la entidad de clase o en la legislación en vigor.
- Conflictos entre trabajadores: como puede ocurrir en los casos de contratos de equipo de trabajo, cuando los trabajadores discrepen entre si en lo que se refiere a la distinción de la remuneración global ajustada y pagada por el empresario al que representa el equipo.

## 2.3 Clasificación de los procesos laborales.

Dentro de la clasificación de éstos procesos se encuentran:

### 2.3.1 Ordinario individual

#### ➤ Naturaleza Jurídica

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

## ➤ Caracteres

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

## 2.4 Colectivo jurídico

Antes de definir que es un proceso colectivo jurídico, se considera necesario dar definiciones de que es la causa o motivo de dicho proceso, que son los conflictos jurídicos.

Los conflictos jurídicos son disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales. Persigue la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes.

El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando la norma basándose en los principios generales que inspira el Derecho de Trabajo.

El proceso colectivo, es aquel conjunto de pasos o actos que deben de llevarse a cabo, para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o a la violación de los mismos.

## 2.5 Colectivo económico-social

El conflicto económico- social son las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo estas se refieren a los intereses directamente afectados en los conflictos y especialmente del tipo de interés de categorías, cuya tutela depende de la asociación de categoría del sindicato.

El Proceso colectivo Económico social, es aquel que tiene por objeto fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo, de orden económico, a través de la modificación del sistema normativo vigente, o de la creación de uno nuevo.

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico social: el proceso jurídico (cuyo objeto o motivación es un conflicto de derecho) y un económico social (cuya razón es un conflicto de interés), es que en el proceso colectivo jurídico, se discute sobre la existencia, inexistencia, aplicación o interpretación, o violación de una norma jurídica, existente, mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, y por la cual se intenta modificar la normativa existente, o crear una nueva.

### 2.5.1 Proceso colectivo de carácter económico social.

Dentro de los procesos colectivos de carácter económico social, se pueden establecer los siguientes:

#### 2.5.1.2 Arreglo directo

Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo con o sin la intervención de terceros o la de cualesquiera otros amigables componedores, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. Trámite. Trabajadores: - Sindicalizados: La Asamblea General toma el acuerdo y delega al Comité Ejecutivo o una terna de este. - No Sindicalizados: Pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres personas para que les representen. En ambos casos, serán quienes se encargarán de plantear al patrono o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes. Se presenta el pliego al patrono: - Directamente, Artículo 374 del Código de trabajo. - Por medio de

autoridad administrativa. Art. 51 del C. de T. - Se planteará el conflicto al Juez de Trabajo y Previsión Social. Artículo 377, 378, 379 y 380 del Código de trabajo.

Como mínimo han de transcurrir treinta días para discusión por vía directa. - Si hay acuerdo total de las partes se firma el convenio o pacto en tres ejemplares. Artículo 52 del Código de trabajo. - Luego al Ministerio de Trabajo, para su estudio y homologación. Artículo 52 del Código de trabajo. - Si no hubo acuerdo o solo fue parcial, se puede plantear conflicto colectivo al juzgado de Trabajo. Artículos 51 y 377 del Código de trabajo. Cuando en la vía directa haya un acuerdo se suscribe y se da cumplimiento al trámite previsto en el artículo 375 del Código de trabajo.

## 2.6 Conciliación

Sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial. Este proceso debe durar 15 días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representantes de las partes. Artículos 377 al 394 del Código de trabajo. Delegados de los trabajadores coaligados. Artículos 377, 378 del Código de trabajo. - Ante Juez de Trabajo y Previsión Social plantean conflicto cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga

o paro. Artículos 242, 377 del Código de trabajo. - Requisitos de la demanda colectiva o pliego de peticiones. Artículo 381 del Código de trabajo. Presentación de pliego o proyecto de Pacto, en duplicado. Artículo 378 del Código de trabajo. - El juez una vez planteado el conflicto dicta prevenciones, notifica a las partes y envía el expediente a la Corte Suprema para que designe al juez que conocerá el conflicto en definitiva. El juzgado designado dentro de las doce horas siguientes de recibir el expediente, a través de su titular convoca al tribunal de conciliación cuyos miembros ya han sido designados con antelación por las partes (representante laboral y patronal); artículos 379, 294 del Código de trabajo. - También notifica a la otra parte, a la emplazada, para que dentro de las veinticuatro horas nombre su comisión análoga. Artículos 294, 382 del Código de trabajo. - El tribunal una vez resuelto los impedimentos a causa es recusación o excusa se declara competente, se reúne inmediatamente y convoca a las delegaciones de las partes, para una primera comparecencia, y luego que oye a los delegados de las partes propone medios o bases generales de arreglo. Si se aceptan las recomendaciones concluye el conflicto. Si no se aceptan puede convocar a una segunda comparecencia, si no se vuelven a aceptar las nuevas recomendaciones concluye la fase de conciliación. Artículos 384, 385, 386, 387, 389 y 390 del Código de trabajo.

## 2.7 Arbitraje

Es aquella institución destinada a resolver un conflicto – individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de Derecho y consistente en la designación de un tercero: Árbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas. El arbitraje procede: Potestativamente: a) Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del tramite de conciliación; y, b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o puede comprobar el juez si lo considera conveniente. Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificado como legal la huelga o el paro, transcurra el termino correspondiente sin que se hayan realizado; (20 días para la huelga y 3 días para el paro). b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código, En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el tramite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores que se trate. La sentencia arbitral: Una característica peculiar de este tipo de sentencias en materia laboral es de que se dicta en conciencia y puede resolver de manera extra petita, es decir que el tribunal tiene “Facultades Discrecionales”. El Artículo 403 del Código de

trabajo, prescribe: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...” Ver Artículos 397 al 408 del Código de trabajo.

## 2.8 Punitivo

En el primer párrafo del Artículo 269 del Código de Trabajo da una definición; ‘Son faltas de trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, siempre que estén penadas con multa’. Es decir, que las faltas deben ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en contra de los preceptos que contiene el Código de Trabajo y todas las leyes o reglamentos de Trabajo y de Previsión Social.

Se puede concluir entonces, que el Juicio Punitivo Laboral es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare la comisión de un

hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable, la sanción que la ley establece.

#### 2.8.1 Caracteres

- Breve
  
- Concreto
  
- Simple
  
- Antiformalista

#### 2.8.2 Efectos

- Sanción pecuniaria que se impone al infractor de las leyes de trabajo o de Previsión social.
  
- La remisión de la copia certificada de la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
  
- La imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes.

- Cuando el obligado a pagar la multa impuesta no lo hiciere, la sanción se transformará en pena de arresto.
  
- Si a la persona sindicada de la comisión de la falta no se le encuentra culpable, se le puede absolver.
  
- Apelar la resolución emitida por los tribunales de trabajo y previsión social, en caso de inconformidad.

### 2.8.3 Procedimiento del juicio punitivo laboral

Las formas en que este juicio puede iniciarse son tres:

- La Denuncia: declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace en forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde. La acción para perseguir faltas de trabajo y previsión social es pública (415 del Código de trabajo). Debe hacerse ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o mediante la autoridad política más próxima. (417 del Código de trabajo)

- La Querrela: Es un acto por medio del cual se pone en conocimiento del Órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictuoso y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente. Puede ser oral o escrita.
- Conocimiento de Oficio: el órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso. Tan pronto sea del conocimiento del juez alguna comisión de faltas a las leyes de trabajo o previsión social, dictará resolución mandando se instruya la averiguación correspondiente. (419 del Código de trabajo).

## 2.9 Derecho comparado en América Latina con respecto a resoluciones de conflictos

La noción de buenas prácticas laborales (traducción directa del término labor good practices) se viene manejando de forma muy amplia y general en los últimos años, como sinónimo de experiencias exitosas en el mundo del trabajo.

En un momento crítico de desarrollo de las relaciones obrero-patronales, este concepto responde a un ansia creciente por buscar mecanismos y formulas de interacción que identifiquen que experiencias y formas de interrelacionarse han servido para mejorar el ambiente laboral, han incrementado la productividad y se han encuadrado en un contexto de respeto a los derechos de los trabajadores.

En este tenor y en una primera aproximación, una buena práctica es toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

No obstante, en general se maneja el concepto buenas prácticas de forma espontánea, para reflejar cualquier experiencia subjetivamente calificada como exitosa desde diferentes y muy variadas ópticas, sin haber establecido una serie de indicadores mínimos que permitan identificarlas con criterios objetivos.

No hay que olvidar, en este intento por avanzar en el concepto genérico de buenas prácticas, que el trasfondo de la expresión que utilizamos es poder documentar y difundir, con el fin de replicar los aciertos, aquéllos casos en que en el ámbito de la empresa, del sector o del país hayan producido situaciones, desarrollos y modelos laborales que puedan calificarse desde varios parámetros como ejemplares.

Es obvio que el mundo laboral implica múltiples aspectos que van desde la selección del personal y otros asuntos de carácter administrativo, pasando por el ejercicio sine qua non de los derechos fundamentales, hasta temas relativos a la terminación de la vida laboral o de compatibilidad del tiempo de trabajo y el ocio,

abordando asimismo multitud de temas relacionados con la salud, la protección social o las políticas de empleo, es decir una amplia gama de cuestiones y aspectos relacionados con el desenvolvimiento social del ser humano.

Intentar abarcar todos los aspectos es demasiado ambicioso en un primer ensayo, y es por ello que desde nuestra perspectiva el estudio, por razones de orden práctico, debe circunscribirse a un único aspecto, intentando desarrollar algunas herramientas de trabajo que permitan alcanzar el buscado objetivo.

Teniendo en cuenta que la vida laboral en el seno de la empresa (el núcleo del mundo laboral) pasa, en un primer lugar, por el estudio del desarrollo de las relaciones laborales, éste es el ámbito elegido como punto de partida.

No se trata de priorizar o determinar como más importante este tema, sino de trabajar sobre una perspectiva amplia de interés común y donde puedan existir ejemplos concretos para garantizar un estudio adecuado.

Además el hecho que la negociación colectiva sea un elemento clave de las relaciones laborales, y al ser este un elemento sui generis y propicio para determinar por consenso lo que es deseable, parece hacer más evidente y quizás más simple este primer acercamiento.

En las Américas, la situación de las relaciones laborales y de los principios que las sustentan resulta poco alentadora, y en general, la información disponible muestra que existe un empeoramiento de las relaciones laborales a todos los niveles.

No obstante, concurren en diferentes países y sectores experiencias exitosas que indican que la situación puede mejorarse, y se presentan indicadores y elementos identificables de modo singular para poder desarrollarlos en otros ámbitos, garantizando así un efecto multiplicador. Es importante recalcar que una buena práctica debe entenderse en su totalidad. Sólo podrá calificarse como tal si se desarrolla en un entorno armónico de relaciones laborales. Asimismo, la existencia de relaciones laborales sanas genera un contexto apropiado para que se generen buenas prácticas.

En ocasiones recibimos o encontramos ejemplos de buenas prácticas que reflejaban algún aspecto positivo en el desarrollo de las relaciones laborales en una empresa. Sin embargo, resultaba difícil la calificación de su actuación general como una buena práctica al tener otros problemas de relaciones laborales que fueron relevados por las autoridades nacionales o internacionales.

### 2.9.1 Problemas de los sistemas alternos de resolución de conflictos como alternativa de política pública en el sector judicial

Los sistemas alternos de resolución de conflictos (SARC), especialmente la mediación, han sido propuestos en nuestra región como una de las alternativas más prometedoras para reformar y mejorar nuestros sistemas de tutela jurídica.

En pocos años un discurso tan ajeno al tradicional en el medio legal ganó un espacio importante, pasando los SARC a integrar las estrategias reformistas en prácticamente todos los países de la región.

Sin embargo, pese a este apoyo tan amplio y sostenido, existe hoy en día la impresión de que los SARC no logran consolidarse totalmente dentro de las reformas más potentes que se intentan sobre nuestros sistemas de justicia, debatiéndose aún en un ambiente de marginalidad o de resultados limitados.

Siguen siendo, pese a sus avances, más una promesa que una realidad. Si bien son varios los países de la región que han dictado legislaciones que expresamente introducen estos mecanismos, como es el caso de Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Perú y Venezuela, la implementación de ellos es precaria cubriendo, en la mayoría de los casos, un porcentaje muy menor de los conflictos en relación a los tribunales. En otros países, como Chile, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, República

Dominicana y Uruguay, los SARC sólo constituyen experiencias pilotos, impulsadas por instituciones públicas o privadas, no siendo tarea fácil su masificación pues sufren diversos problemas de definición e implementación.

Declarándome un convencido de las enormes ventajas de los SARC, en lo que sigue de este artículo intentaré explorar algunas de las razones, varias de ellas de sobra conocidas, que permiten explicar por qué estos sistemas no han alcanzado en nuestros países la madurez que, si el discurso fuera coherente con la práctica, debieran tener.

Para ello analizaré primeramente, y en términos someros, las motivaciones o justificaciones que están tras su establecimiento, ya que la pluralidad de ellas y sus contradicciones son el primer indicio que nos permite descifrar los problemas que los SARC deben superar para constituirse en una alternativa de política pública madura en el sector.

## CAPÍTULO III

### 3. Jurisdicción y competencia

#### 3.1 Definiciones de competencia

Es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado. Así mismo el tratadista Francisco Carnelutti: Es la pertenencia de un órgano, a un funcionario, o a un encargado, del poder sobre una litis o un negocio determinado, naturalmente esta pertenencia es un requisito de validez del acto procesal en el que el poder encuentra su desarrollo.<sup>16</sup>

#### 3.2 Clasificación de la competencia

- Competencia por razón de territorio
  
- Competencia por razón de materia
  
- Competencia por razón de grado
  
- Competencia por razón de cuantía

---

<sup>16</sup> Carnelutti, **Ob. Cit**; pág. 23.

### 3.3 Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimientos de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo o previsión.

El Artículo 307. En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

El Artículo 314. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo y Previsión Social:

- 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 demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo, y...

- Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial 309 del Código de trabajo.
- El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime Incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se Inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se Inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos se debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.
- Cuando se presenta un conflicto de competencia por razón de la materia entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, estos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia ( 309 del Código de trabajo).
- Obligación del Juez realizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional ( 126 Ley del Organismo Judicial, 6 Código Procesal Civil y Mercantil) Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de competencia territorial” y que se complementa con lo preceptuado por 313

Código de trabajo: El juez de trabajo y previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días sin goce de salario. .

- Cuando la Incompetencia, por razón de la materia o territorial, es promovida por parte interesada se debe tramitar por la vía de los incidentes (122Ley del Organismo Judicial): La inhibitoria debe interponerse por el interesado dentro de los tres días de ser notificado, indagado o citado, y se tramitará como incidente. La resolución que se dicte será apelable y el tribunal que conozca el recurso, al resolverla remitirá los autos al juez que corresponda, con noticia de las partes, y no podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no este resuelta la competencia (123 Ley del Organismo Judicial) El Decreto 18-97 estableció 8 zonas económicas.

### 3.4 Cuestión de competencia

La controversia entre dos jueces o tribunales, que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente.

Las cuestiones de competencia pueden promoverse por: inhibitoria se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre oficio al

estimado sin competencia, para que se inhiba y remita al otro los autos, se desenvuelve según la regulación especial, ya que significa la intervención de dos órganos jurisdiccionales a la vez declinatoria se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente, suele substanciarse como excepción dilatoria y de especial pronunciamiento y por el trámite de los incidentes

### 3.5 Definición de jurisdicción

La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción.

Regula el Artículo 203: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los Tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales de justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones”. La jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y, como características la de ser una función obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división tripartita de Montesquieu, corresponde con exclusividad al organismo judicial.

### 3.6 División de la jurisdicción por razón de la materia

- Común u ordinaria: se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales
  
- Especial, privativa o privilegiada (ut-supra): es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado, o profesión están sujetas a ella. Nuestro ordenamiento jurídico (Ley del Organismo Judicial) sostiene que la jurisdicción es única y para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:
  - Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
  
  - Corte de apelaciones.
  
  - Sala de la Niñez y Adolescencia.
  
  - Tribunal de lo contencioso-administrativo.
  - Tribunal de segunda instancia de cuentas.
  
  - Juzgados de primera instancia.

- Juzgados de la Niñez y la Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de Ejecución de Medidas.
  
- Juzgados de paz o menores.
  
- Los demás que establezca la ley.

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

### 3.7 Procedimientos de jurisdicción y competencia

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio.

Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

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.

Podrá comisionar a otro juez cuando esté 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.

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

Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de los conflictos de jurisdicción que se suscitare en entre un Tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas establecidas en la Ley del Organismo Judicial. En Las resoluciones de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia.

El juez de Trabajo que maliciosamente se declare incompetente será suspendido por quince días sin goce de sueldo.

Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de éstas.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. Del organismo judicial**

#### **4.1 Historia**

Guatemala tiene un sistema de Gobierno Democrático y Republicano, fundamentalmente en la base del derecho escrito. Los poderes que conforman el Estado son Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El núcleo del funcionamiento del sistema judicial son las leyes y procedimientos que están incorporados en la Constitución Política, la Ley del Organismo Judicial y los Códigos de Trabajo, Penal y Civil, Procesal Civil, Procesal Penal y Penal, entre otros.

La Primera Constitución de Guatemala corresponde a la República Federal y fue decretada el 22 de noviembre de 1824, por la Asamblea Nacional Constituyente y contempla la integración de la Corte Suprema de Justicia con seis o siete individuos elegidos por el pueblo.

Los jueces eran nombrados por el Presidente de la República de acuerdo a las ternas propuestas por la Corte Suprema de Justicia.

El 15 de agosto de 1848 se formó la Primera Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala. El Acta Constitutiva del 19 de octubre de 1851

establecía que por esta única vez la Asamblea elegiría al Presidente de la República y a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

El 29 de enero de 1855 fue reformada el Acta Constitutiva y el Presidente de la República, General Rafael Carrera, adquirió la facultad de nombrar a los Magistrados y Jueces, los cuales permanecían en el ejercicio de sus cargos mientras durara su buen funcionamiento.

El 9 de noviembre de 1878 se integró una Asamblea Nacional Constituyente y proclamó la Constitución de 1879. Se dice en la misma que corresponde al Poder Legislativo nombrar al Presidente del Poder Judicial, a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y a los Magistrados Propietarios y Suplentes de la Corte de Apelaciones. El Congreso tenía la potestad de removerlos de sus cargos en caso de mala conducta, negligencia o ineptitud debidamente comprobada. Se menciona que la Corte Suprema de Justicia será presidida por un Presidente y no por un Regente, como en las Constituciones anteriores.

Los miembros del Poder Judicial pierden el derecho de antejuicio que anteriores Constituciones le otorgaron. Correspondía al Ejecutivo hacer la distribución de los Magistrados Propietarios y Suplentes y Fiscales de la Corte de Apelaciones entre las Salas respectivas.

El 5 de noviembre de 1887 fueron reformados algunos artículos de esta Constitución. Se establecía que por esa vez el Poder Legislativo nombraría a los miembros del Poder Judicial, pero en los períodos subsiguientes tanto el Presidente, los Magistrados y Fiscales de los Tribunales de Justicia serían designados por medio de una elección directa. Una segunda reforma se realizó por el Decreto del 20 de diciembre de 1927, expresándose que el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del Derecho de Antejucio.

El 15 de mayo de 1935, el entonces Presidente de la República, General Jorge Ubico, propuso a la Asamblea Legislativa la necesidad de reformar la Constitución para alargar su período y entre las reformas se incluía otorgar al Poder Legislativo la facultad de nombrar el Presidente y a los Magistrados de la Corte de Apelaciones; asimismo el Congreso podía remover a éstos por las causas de mala conducta, negligencia e ineptitud comprobadas y de acuerdo a la ley.

El General Ubico expuso que las reformas eran necesarias porque según él imposibilitaban al Ejecutivo para proceder con la actividad y energía que ciertos casos demandan, a la depuración indispensable del Organismo Judicial.

El 10 de enero de 1945, la Junta de Gobierno convocó a la Asamblea Nacional Constituyente para la elaboración de una nueva Constitución, la que fue decretada el 11 de marzo de 1945. Estipula que los miembros del Organismo

Judicial son nombrados por el Organismo Legislativo, el que tiene facultad para removerlos en casos de mala conducta, negligencia e ineptitud debidamente comprobada con apego a la ley, estableciéndose que el Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del derecho de antejucio.

En el año 1954 se convocó a otra Asamblea Constituyente que promulgó la Constitución que entró en vigor el 1 de marzo de 1956. En ésta se reguló que las autoridades del Organismo Judicial serían nombradas por el Organismo Legislativo. Es facultad de la Corte Suprema de Justicia nombrar a los Jueces de Primera Instancia y a los de Paz, así como trasladarlos o removerlos del cargo; sin embargo, el Presidente del Organismo Judicial y los magistrados gozan de antejucio.

El 5 de mayo de 1966 entró en vigencia una nueva Constitución que normaba el nombramiento de los miembros del Organismo Judicial, o sea, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, en la que se estipula que éstos serían nombrados por el Congreso. Su remoción se regulaba en la misma forma, o sea, por delito, mala conducta e incapacidad manifiesta con el voto de las dos terceras partes de los diputados.

En 1985 se decretó una nueva Constitución que entró en vigor el 14 de enero de 1986. En los Artículos comprendidos del 203 al 222 se regula lo concerniente a la elección de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia,

Magistrados de Apelaciones, Jueces de Primera Instancia y de Paz. En términos generales todo lo referente al Organismo Judicial.

Esta Constitución introdujo la modalidad en relación a los Jueces, Magistrados de la Corte Suprema y de Apelaciones que duran cinco años en sus funciones, pudiendo ser reelectos los segundos y nombrados los primeros. Asegura que los Magistrados no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos y con las formalidades que disponga la ley. Los Jueces de Instancia siempre fueron removidos discrecionalmente, no así los Magistrados que tenían prerrogativas especiales.

Actualmente, el sistema de justicia en Guatemala está integrado de la siguiente forma:

El Organismo Judicial, incluye a la Corte Suprema de Justicia, Tribunales de Apelaciones, y otros órganos colegiados de igual categoría, Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de Paz. La Corte Suprema de Justicia es el tribunal de mayor rango y tiene la responsabilidad de la administración del Organismo Judicial, incluyendo la labor de presupuesto y los recursos humanos.

La Corte de Constitucionalidad es el máximo tribunal en materia constitucional.

## 4.2 Funciones del Organismo Judicial

Conforme lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Organismo Judicial es el encargado de impartir justicia, con independencia y potestad de juzgar. La Ley del Organismo Judicial cita que en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, imparte justicia en concordancia con el texto constitucional.

El marco legal del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia se encuentra definido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 203 al 222; en la Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 y sus reformas, y en otras leyes ordinarias del Estado.

### ➤ Misión

Restaurar y mantener la armonía y paz social a través de prestar a la sociedad una satisfactoria administración de justicia fundamentada en los principios de imparcialidad, celeridad, sencillez, responsabilidad, eficacia y economía, con el propósito de hacer realidad y alcanzar los valores de justicia, verdad y equidad.

### ➤ Visión

Un Organismo efectivamente independiente, capaz de prestar a la sociedad un buen servicio, eficiente, responsable y libre de corrupción, integrado por jueces igualmente independientes que despiertan la confianza de la sociedad.

## ➤ Marco Legal

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Título IV, Capítulo IV en sus secciones Primera, Segunda y Tercera, establece la normativa jurídica en torno al Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia. Los Artículos del 203 al 222, son los que recogen la legislación constitucional de este organismo estatal.

Para las disposiciones fundamentales de organización y funcionamiento del Organismo Judicial y dar mayor eficacia y funcionalidad a la administración de justicia se creó la Ley del Organismo Judicial, con el Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala el veintiocho de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, publicado en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1990 y entró en vigencia ocho días después.

## ➤ Proceso Judicial

La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por los tribunales, organizados en jerarquías y competencias.

De acuerdo a su jerarquía, existen cuatro niveles:

- Corte Suprema de Justicia
- Tribunal de Segunda Instancia
- Tribunal de Primera Instancia
- Juzgados de paz

#### 4.3 Corte Suprema de Justicia

Institucionalmente la Corte Suprema de Justicia es el más alto tribunal de justicia y el órgano colegiado de gobierno del Organismo Judicial. En consecuencia, sus funciones abarcan lo propiamente jurisdiccional y lo administrativo; sin embargo, la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 52 establece que la función jurisdiccional corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales, y las funciones administrativas del Organismo Judicial corresponden a la Presidencia de dicho Organismo y a las direcciones y dependencias administrativas subordinadas a la misma. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia preside también el Organismo Judicial.

La Constitución Política de la República y la Ley del Organismo Judicial establecen dentro de las funciones administrativas de la Corte Suprema de Justicia, como órgano superior de la administración del Organismo Judicial, entre otras, las siguientes:

- Formular el presupuesto del ramo (Artículo 213 de la Constitución);
- Nombrar a los jueces, secretarios y personal auxiliar (Artículo 209 de la Constitución);
- Emitir las normas que le corresponda en materia de sus funciones jurisdiccionales, así como en relación al desarrollo de las actividades que le confiere la Constitución y la Ley del Organismo Judicial; (Artículo 54 Literal F, de la Ley del Organismo Judicial);
- Asignar la competencia de los tribunales;
- Establecer tasas y tarifas de los servicios administrativos que se presten (Art. 54 Literal N de la Ley del Organismo Judicial); y
- Ejercer la iniciativa de ley (Artículo 54, Literal J, de la Ley del Organismo Judicial).

#### 4.3.1 Integración de la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia está integrada por trece magistrados, los que designan a su Presidente cada año.

La Cámara se define como un tribunal colegiado, integrado por cuatro Magistrados de la Suprema Corte, su función es conocer, analizar, discutir y resolver los recursos que de conformidad con la ley son de su competencia.

#### 4.4 Jurisdicción privativa del trabajo.

La jurisdicción privativa de trabajo, se ejerce por los siguientes órganos jurisdiccionales:

##### 4.4.1 Organización de los tribunales laborales

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. Cada Juzgado de Trabajo está compuesto de la siguiente forma: Juez: persona encargada de aplicar el derecho y administrar justicia.

➤ Sus obligaciones son:

- Decidir sobre su competencia

- Residir por más de un año en la población en cuyo lugar se encuentre la sede del tribunal
  
- Asistir en horas de oficina regularmente
  
- Conducirse en forma honrada y digna
  
- Inhibirse de conocer en casos de impedimento
  
- Sus derechos son
  - Poder de conocimiento
  
  - Poder de decisión
  
  - Poder de documentación
  
  - Poder de ejecución
  
  - Poder disciplinario
  
- Los requisitos son:

- Debe ser abogado, de preferencia especializado en asuntos de trabajo
- Nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia
- Ley exige para ser juez de Primera Instancia
- Goza mismas preeminencias e inmunidades del juez de Primera Instancia

➤ Secretario

- Ordena al tribunal o juzgado
- Custodia los expedientes
- Da fe de los actos del juez
- Designa el trabajo para los oficiales
- De preferencia abogado de los tribunales o estudiante de derecho

➤ Oficial

- Es la persona encargada de realizar las resoluciones que posteriormente firman el Juez y Secretarios, es decir, que tiene el control del expediente.

➤ Notificador

- Auxiliares permanentes del juez y hacen notificar los fallos y las sentencias

➤ Comisario

- Recibe todos los memoriales, revisa que no falte ningún requisito

#### 4.5 Juzgados de trabajo y previsión social

Se deben establecer Juzgados con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

➤ Concentración de trabajadores

➤ Industrialización del trabajo

➤ Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales

- Informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo. oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo

#### 4.6 Juzgado de paz

Conocen de aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de 3,000.00 quetzales. Tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiere Jueces Privativos. (Artículo 291 del Código de trabajo)

#### 4.7 Juzgado de primera instancia

Conocen dentro de su respectiva jurisdicción de:

- Diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surja entre patronos y trabajadores derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato.
- Conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje y conciliación
- Juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que surjan

- Cuestiones de carácter contencioso respecto a la aplicación de leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del IGSS haga el pronunciamiento
  
- Juzgamiento por faltas cometidas contra leyes y reglamentos de trabajo o previsión social aplicando las penas correspondientes
  
- Cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de 100.00 quetzales

#### 4.8 Corte de apelaciones de trabajo y previsión social

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social.

Están integradas por 3 magistrados propietarios y 3 suplentes electos por el congreso, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término. Deben tener las calidades que la Constitución exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia especializados en Derecho de Trabajo.

Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o

la consulta. El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones las que irán firmadas por él y su secretario.

Las demás serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones de la sala son secretas en igual forma se deben hacer votaciones el día que proceda dictar el fallo.

El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los 3 magistrados. Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

El personal de los tribunales de trabajo y previsión social, será nombrado según la Ley del Organismo Judicial.

#### 4.9 Tribunales de conciliación y arbitraje

##### ➤ Finalidad

Mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo Integración:

➤ Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside.

➤ Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores

- Un representante titular y tres suplentes de los empleadores
  
- Un secretario del juzgado de trabajo

El presidente es permanente, mientras que los demás fungen 1 año (enero-diciembre). Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección. Los representantes deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos.

Podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido el período. Tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por la designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrarlo. Los jueces devengarán en concepto de dietas las sumas que decidan la Corte Suprema de Justicia. Conocen en Primera Instancia.

Los representantes de trabajadores y empleadores serán propuestos por sus organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año. De no ser así queda facultada la Corte Suprema de Justicia para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

## Requisitos para ser representante de los trabajadores y patronos

- Guatemaltecos naturales del art. 146 de la Constitución política de la República de Guatemala
  
- Mayores de veintiún años
  
- De instrucción y buena conducta notoria
  
- Ciudadanos en el ejercicio de sus derechos
  
- Estado seglar
  
- Domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo
  
- No pueden ser conciliadores, ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del tribunal

El representante que faltare a su deber será objeto de corrección Disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de Q10 a Q500 a juicio de la Sala de Apelaciones; contra esto cabe recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

En estos tribunales el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de tramite, las que firma el y su secretario.

Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aún cuando alguno votare en contra. Las deliberaciones son secretas y la votación debe efectuarse el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

#### 4.10 Autoridades judiciales en materia de derecho colectivo.

Las autoridades judiciales en materia de derecho colectivo se describen a continuación:

##### 4.10.1 Juzgados de trabajo y previsión social

Nuestro ordenamiento jurídico, indica que se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- Concentración de trabajadores;
  
- Industrialización del trabajo;

- Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales;
- 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. 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 precede 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 aquellos.

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 oficiales que sean necesarios.

Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3000.00).

Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces de Trabajo y Previsión Social.

Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece el código de trabajo.

Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores.
- De todos los conflictos colectivos de carácter económico (Huelga y Paro).
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social.
- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de tres mil quetzales.

- De todos los demás asuntos que determina la ley.

#### 4.11 Tribunales de conciliación y arbitraje

La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se Integra así:

- Un juez de trabajo y Previsión Social, que lo preside;
- Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores;
- Un representante titular y tres suplentes de los empleadores. Los cargos son públicos y obligatorios.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes a que se refiere éste artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos.

Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su periodo.

Los tribunales de conciliación y arbitraje conocen en primera instancia.

Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6°. De la constitución Política de la República de Guatemala, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar.

Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del organismo judicial, salvo el presidente del tribunal.

En los tribunales de conciliación y Arbitraje el presidente es el encargado de dictar las resoluciones de tramite las que serán firmadas por él y su secretario.

Las demás resoluciones dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aun cuando alguno votare en contra.

Las deliberaciones de los tribunales de conciliación y arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

## CAPÍTULO V

### 5. Necesidad de ampliar la competencia por razón de la cuantía en materia laboral para los jueces de paz

#### 5.1 Consideraciones preliminares

En la presente investigación de tesis, antes de iniciar el análisis correspondiente del tema, se ha realizado una secuencia cronológica del mismo, es decir, de lo general a lo particular, tomando en consideración temas y subtemas que desarrollan en si la materia a considerar, por lo que las presentes consideraciones, definiciones y conceptos, son necesarios para brindarle un contexto adecuado al desarrollo del mismo.

#### ➤ Juez

En sentido amplio indica Ossorio, llámase así a “todo miembro integrante del poder judicial, encargado de jugar los asuntos sometidos a su jurisdicción. Tales magistrados están obligados al cumplimiento de su función de acuerdo con la constitución y las leyes, con las responsabilidades que aquella y estas determinan”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ossorio., **Ob. Cit**; pág. 543

## ➤ Jurisdicción

Del latín *lurisdictio* (administración del derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le es atribuido, como el caso del laboral.<sup>18</sup>

## ➤ Competencia

Señala Ossorio, en el diccionario ya citado, “Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efectos de determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas razones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado...”

---

<sup>18</sup> **Ibid**, pág 550

“Es el conjunto de las causas en que se puede ejercer, según la ley o la jurisdicción, y en otros, se entiende por competencia esta facultad del tribunal considerada en los límites en que le es atribuida”<sup>19</sup>

Otras definiciones dan cuenta que la competencia es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios; o bien que es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones, dentro de ellas laborales.

#### ➤ Cuantía

En lo que respecta a la definición de cuantía, Ossorio indica que esta es la cantidad a que asciende el importe total de lo reclamado en la petición formulada en la demanda de los juicios ordinarios, excepción hecha de las costas. La cuantía decide en ocasiones la competencia del tribunal y la mayor o menor rapidez del procedimiento.

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

---

<sup>19</sup> Fernández Madrid, Juan. **El ámbito de la competencia en materia procesal del trabajo**, pág. 104

En lo que se refiere a la competencia de los juzgados de primera instancia, el Artículo 94 del Decreto 2-89 y sus reformas indica que la Corte Suprema de Justicia la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.

En cuanto a los juzgados menores, el Artículo 101 de la ley en mención indica que, los juzgados menores se denominan juzgados de paz, a menos que por su especial naturaleza la ley o la corte suprema de justicia les de distinta denominación.

El Artículo 104 por su parte señala que los jueces de paz ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del territorio para el que hayan sido nombrados; su competencia por razón de la materia y de la cuantía será fijada por la corte suprema de justicia.

En lo que corresponde específicamente al tema que se desarrolla en el presente plan de investigación, el Artículo 291 del Decreto 1441, reformado según texto del Artículo 25 del Decreto 64-92, señala que los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q3,000.00) quetzales. Todos los jueces de paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiesen jueces privativos de trabajo y previsión social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el segundo párrafo establece: "...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."

Mientras el Artículo 283 del Código de Trabajo indica que: "Artículo 283. Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuvieren algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el Artículo 297. Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase."

Así mismo el Artículo 384. del mismo cuerpo legal establece: "El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario."

Por las razones que he expuesto en la justificación de este trabajo, los juzgados de paz que conocen de asuntos relativos al ramo civil, por ejemplo, han debido cambiar la cuantía estableciendo un monto más elevado, por lo cual es mi opinión que debe hacerse lo mismo con los juzgados de paz cuando se trata de conflictos relativos a la materia del trabajo.

El monto de tres mil quetzales, ha quedado corto debido a que la mayoría de casos que se ventilan superan esa cifra, ocasionando con ello un mayor número de casos que deben conocer los jueces privativos de trabajo y previsión social, y un limitado número para los jueces de paz, quienes bien pueden auxiliar a los juzgados de trabajo en busca de una mayor efectividad de las funciones que realizan las distintas judicaturas en beneficio de la población que necesita su intervención para la solución de los conflictos surgidos.

## 5.2 Razones por las que se hace necesario ampliar la cuantía y sus ventajas

- El crecimiento de empleos a los cuales, los patronos despiden a los trabajadores dejándoles de pagar sus prestaciones por varios meses de trabajo, motivo que lleva a estos a proceder litigiosamente en contra de dichos patronos.

- La saturación de juicios en los Juzgados de Primera Instancia del Ramo Laboral con pretensiones que oscilan entre los dos mil quinientos y cinco mil quetzales, mismo que una vez fijada la primera audiencia llegan a una conciliación satisfactoria para el trabajador, creándose así dicha saturación que podría verse disminuida con la ampliación de la competencia por la cuantía en los juzgados de paz.
  
- Con relación a los departamentos en los cuales solo existe un juzgado de primera instancia del Ramo Laboral y en específico en el departamento de Chimaltenango, se ve acrecentado el número de litigios laborales por cuantías superiores a la establecida en la ley en una cantidad mínima que bien si no se llega a un arreglo por la vía administrativa, por circunstancias ajenas al patrono o trabajador, en la primera audiencia en los juzgados de primera instancia, si se realiza.
  
- En virtud que los juzgados de paz existen ya en muchos municipios de los departamentos, seria mucho mas benéfico para los trabajadores no desplazarse al departamento a realizar su gestión sino que se queden en el municipio y allí solventen su situación, mas aún si su pretensión no es muy alta.
  
- Que en virtud a la obligación que tiene el Organismo Judicial para facilitar a la población el acceso a una justicia pronta y cumplida, es necesario establecer una mejor distribución del trabajo entre los órganos jurisdiccionales.

5.3 Análisis de las estadísticas recopiladas por el Organismo Judicial, centro nacional de análisis y documentación judicial

5.3.1 Casos ingresados en el juzgado de trabajo y previsión social y de familia del Departamento de Chimaltenango

Chimaltenango - total años 2005-2006 -

➤ Ordinarios	231
➤ Ejecutivos	7
➤ Incidentes post-mórtem	5
➤ Incidentes dentro del conflicto colectivo social	1
➤ Incidentes por faltas	138
➤ Demandas verbales	31

El Tejar – total años 2005 -2006 –

➤ Demanda	1
-----------	---

El anterior dato estadístico obtenido del Organismo Judicial, me indica y ratifica que la hipótesis planteada en el plan de investigación es verídica, por tal motivo la necesidad de reformar la norma que regula lo relativo a la cuantía para que en este caso sea proporcional la carga de trabajo para los órganos jurisdiccionales de justicia y estos no se vean en lo que actualmente se da y es el

atraso de los procesos que redundan en un desgaste físico, mental, económico y social tanto para los trabajadores que recurren a su reclamación de derechos laborales, a los administradores de justicia, patronos y otros, que se ven perjudicados por la inmensa acumulación de casos en mas proporción los juzgados de primera instancia del ramo laboral, pudiendo obtener ayuda de los juzgados menores en casos que son poco trascendentales o bien que pueden ser resueltos de una forma conciliadora y sin necesidad de que los sujetos procesales se trasladen a las cabeceras departamentales ya que juzgados de paz se encuentran en casi todos los municipios, por tal motivo como lo indique anteriormente es necesario realizar un aumento de competencia por razón de la cuantía a efecto de que los juzgados de paz conozcan de una serie de procesos en los cuales la cuantía no excede de diez mil quetzales, esto como una sugerencia, y que creo que se obtendría un resultado satisfactorio tanto para el trabajador demandante como para los órganos jurisdicciones competentes, siendo por ello que a continuación presento una propuesta de reforma mediante un acuerdo emitido por la Corte Suprema de Justicia.

#### 5.4 Proyecto de iniciativa de reforma de ley del Decreto 1441, del Artículo 291

En tal sentido se propone la siguiente:

#### ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. \_\_\_\_\_”

El Congreso de la República de Guatemala,

#### CONSIDERANDO

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.

#### CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que las estadísticas han demostrado un gran incremento de procesos para los Juzgados de Primera Instancia del Ramo Laboral, lo que ha producido inevitablemente el atraso de los mismo en perjuicio de la pronta y cumplida administración de justicia; por consiguiente se hace necesario para hacer más eficaz el trámite de los procesos así como su distribución, modificar lo relativo a la competencia por razón de la cuantía.

## CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

## POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

## DECRETA

La siguiente:

### REFORMA DEL ARTÍCULO 291 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 291 el cual queda así:

ARTÍCULO 291. Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de veinte mil (Q20,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos, así como los Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.

En las cabeceras departamentales y en los municipios de Coatepeque del Departamento de Quetzaltenango, Santa Lucía Cotzumalguapa del Departamento

de Escuintla, Mixco, Amatitlan y Villa Nueva de este Departamento, hasta VEINTE MIL QUETZALES (Q20,000.00). En los municipios no comprendidos en los casos anteriores, podrán conocer hasta DIEZ MIL QUETZALES (Q10,000.00).

ARTÍCULO 2. Todos los asuntos de naturaleza laboral que se encuentren en trámite, a la fecha de vigencia de la reforma al Artículo 291 del Código de Trabajo, seguirán siendo sustanciales, hasta su fenecimiento, por los juzgados que conocen de ellos en la actualidad.

ARTÍCULO 3. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS \_\_\_\_\_ DIAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL \_\_\_\_\_.

Presidente

Secretario

Secretario

## CONCLUSIONES

- 1) En nuestro país, se observa actualmente un acelerado incremento en la población, a nivel nacional, de manera tal que las instituciones de orden jurídico, ven como sus postulados exigen constantes cambios. El desarrollo de las sociedades implica a la vez nuevas formas de relaciones entre sus componentes, creándose otras necesidades en todos los ámbitos, principalmente el económico.
  
- 2) Existen razones para llegar a incrementar la cuantía de los juzgados de paz, en cuanto al conocimiento que tienen acerca de conflictos surgidos con ocasión de un contrato de trabajo.
  
- 3) El monto de la cuantía ocasiona dificultades para los juzgados de primera instancia relativos a la materia de trabajo y previsión social, con las respectivas consecuencias en cuanto al volumen de trabajo que puedan soportar dichas judicaturas.



## RECOMENDACIONES

- 1) Con el evidente incremento de la población del país, trae como consecuencia un mayor número de conflictos en materia laboral de baja cuantía, y que en determinado momento deben presentar sus pretensiones ante un órgano jurisdiccional, siendo este un Juzgado de Primera Instancia, por lo cual sería mas conveniente realizar dicha acción ante un Juez de Paz que tenga competencia para dicha pretensión.
  
- 2) El monto establecido actualmente, no responde a las exigencias que supone la cuantía por la cual se tramita la mayoría de casos laborales en el país, por lo cual se hace necesario realizar la reforma al Artículo 291 del Código de Trabajo, en el sentido que todos los Jueces de Paz sin excepción alguna, aunque hayan Juzgados Privativos de Trabajo en Cabeceras Departamentales y Municipios, conozcan de procesos ordinarios laborales dentro de los límites de su competencia por razón de la cuantía.
  
- 3) Que del análisis de las disposiciones jurídicas en cuanto a la competencia por razón de la cuantía establecida para los juzgados de paz que conocen en materia civil, se desprenda la realización de aumentar también la cuantía en materia laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1989.

ARAZI, Roland. **Derecho procesal civil y comercial**. Buenos Aires. Ed. Astrea; 1995.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Buenos Aires. Ed. Heliasta; 1992.

CARNELUTTI, Francesco. **Estudio de derecho procesal**. 3ª. ed.; Buenos Aires. Ed. Jurídicas Europa-América; 1952.

COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Buenos Aires. Ed. Depalma; 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Guatemala. Ed. Orión; febrero 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa, S. A.; 1975.

FRANCO LÓPEZ, César Landelíno. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix;

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala. Ed. Tierra Labrada; 2002.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Desalma; 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Universitaria; 2001.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires. Ed. Astrea; 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27<sup>a</sup>. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta; 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10<sup>a</sup>. ed. Av. República de Argentina, México. Ed. Porrúa, S. A.; 1990.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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