

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



GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INFORMALIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE
GUATEMALA**



Previo a concedérsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2018

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
14 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MAIDA ELIZABETH LÓPEZ OCHOA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ, con carné 200416736,
intitulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INFORMALIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 27 / 06 / 2016

f)

Maida López
Asesor(a)
(Firma y Sello)

LICENCIADA
Maida Elizabeth López Ochoa
ABOGADA Y NOTARIA





Licda. Maida Elizabeth López Ochoa
Abogada y notaria
2 da calle 1-44 zona 10, San Jacinto
Mixco, Guatemala.

Guatemala, 02 de febrero de 2017

Licenciado
Fredy Orellana, Jefe
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, Zona 12



Estimado Licenciado Fredy Orellana:

En cumplimiento a lo indicado en el nombramiento de fecha 14 de junio de 2016, que me designa como Asesora de Tesis del bachiller: **GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ**, en la elaboración del trabajo titulado: **“APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INFORMALIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE GUATEMALA”** me permito manifestarle lo siguiente:

1. El trabajo de tesis desarrolla a lo largo de la investigación, una explicación sobre los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, el derecho procesal, fases del juicio laboral, principios procesales que asisten al derecho del trabajo y el derecho comparado; así también, la importancia de la aplicación del Principio de Informalidad en el proceso laboral en Guatemala, como los efectos y su impacto social al no ser aplicados; así mismo, la falta de aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa; y para finalizar se cierra la investigación con un análisis de la aplicación del principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala.
2. El estudiante **GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ**, utilizó el método científico deductivo para la realización de la investigación, lo que facilitó la producción de conocimiento, estadística, criterios validos y la recopilación del conocimiento básico y conceptual de la temática como un elemento básico para la puesta en



práctica y la aplicación del Principio de Informalidad en el proceso laboral en Guatemala.

3. Como asesora estudié y analicé el contenido del tema propuesto por el estudiante, el que reúne los requisitos de actualidad, no solo en el aspecto social, sino normativo de la legislación guatemalteca vigente, por cuanto en el desarrollo del trabajo trata adecuadamente el tema de "Aplicación del Principio de Informalidad en el Proceso Laboral Guatemalteco", como una herramienta que ayudará al fortalecimiento de la solución en los procesos laborales y en la vía administrativa laboral, para que exista una resolución rápida en los conflictos laborales. Se observó en el trabajo, buena redacción y uso técnico de las normas gramaticales pertinentes a un trabajo de tesis de graduación.
4. La conclusión discursiva del trabajo de tesis es válida y firme, es variable y totalmente factible de aplicar en el área donde se detectó el problema.
5. La bibliografía es extensa, científica, contiene obras mayores y menores; y fundamentos legales.
6. Declaro que no soy pariente del estudiante, dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

MSc. Maida Elizabeth López Ochoa
Abogada y Notaria
Cel.: 53063471
Colegiada No. 10,470

LICENCIADA
Maida Elizabeth López Ochoa
ABOGADA Y NOTARIA

cc Archivo



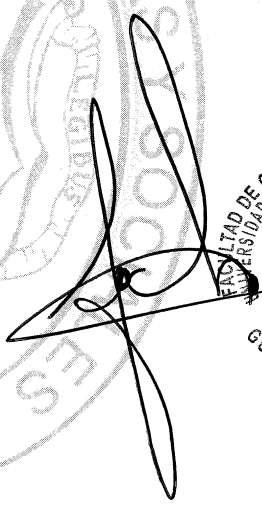
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de julio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GIAN PAVEL GRANADOS DIAZ, titulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INFORMALIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS: Por ser la fuerza de mi vida y estar a mi lado en todo momento.

A MI PADRE: José Vicente Granados, gracias por enseñarme valores y virtudes, por guiarme desde niño con tus consejos, gracias por tu apoyo y amor y que desde el cielo veas mis logros y triunfos.

A MI MADRE: Alba Diaz Barrios, que desde el cielo veas mis logros y te sientas orgullosa de mi.

A MI ESPOSA: Norma Elisa Luna Serrano, gracias por tu apoyo, estar a mi lado y ser mi fuerza.

A MIS HIJOS: Katherine Michelle Granados Luna y José Miguel Granados Luna, por ser razón de mi esfuerzo y logros.

A MIS AMIGOS: Eternas gracias por su amistad, apoyo incondicional a lo largo de este camino y por ser parte de mi vida.



A MIS CATEDRÁTICOS:

Por el conocimiento impartido con dedicación.

A LOS LICENCIADOS:

Aracely López, Erick Rosales y Juan Carlos Guzmán
por sus consejos y su cariño, Dios los bendiga.

A LA LICENCIADA:

Maida López, por su ayuda y apoyo, eterna gratitud.

EN ESPECIAL:

A la tricentenaria Universidad de San Carlos de
Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, casa de estudios de la que me
siento orgulloso de ser egresado como profesional,
eternas gracias.



PRESENTACIÓN

Esta investigación es de tipo cualitativa, se centró en buscar y recopilar información de forma verbal de las personas que fueron despedidas y se les negó el derecho que poseen los trabajadores a ser indemnizados al ser despedidos. Las entrevistas fueron dirigidas al sector de trabajadores de las maquilas, call centers y los trabajadores del campo donde se observó la mayor incidencia de este problema. La rama del derecho en la que se basa la presente investigación es del derecho laboral, pues se detectó que la falta de aplicación de los principios procesales en el sistema jurídico laboral y en el proceso mismo como en la vía administrativa.

El tiempo que se utilizó como referencia para recolectar información útil para la elaboración del presente estudio es la obtenida de los trabajadores que habían sido despedidos entre los años 2010 al 2015, por razones de seguridad no se hacen públicos los nombres de estos en el presente trabajo. El lugar en donde se centra esta investigación es el área de la ciudad capital de Guatemala y del municipio de Milpas Altas del departamento de Sacatepéquez, Guatemala. El objeto de la investigación fue el principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala. El sujeto, los trabajadores a quienes les afecta el trámite engorroso por la vía administrativa. El aporte de este trabajo es científico pues se observó y demostró que la problemática es de carácter social porque se busca cambiar la manera en que el trabajador es tratado en el proceso laboral guatemalteco y doctrinario debido a que expone una problemática cotidiana y aporta soluciones, esperando que en un futuro sea utilizado como antecedente.

HIPÓTESIS



La falta de aplicación del principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala y los trámites previos a la vía administrativa no permite que los trabajadores puedan presentar sus denuncias y los obliga a abandonar su reclamo ante la Inspección General de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En esta investigación se utilizó el método deductivo; se logró establecer por medio de este, que la incidencia del problema de la falta de aplicación del principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala es grande porque afecta a todos los trabajadores que se acercan a presentar su denuncia a la Inspección General de Trabajo.

La técnica utilizada para obtener la información fue por medio de encuestas a personas en las afueras de la Inspección General de Trabajo, que habían sido despedidas y no se les había pagado su indemnización laboral.

Se comprobó por medio de las encuestas que un gran número de estas personas se retiraban de esta institución sin continuar su trámite, porque era demasiado tiempo, trámites y costas para poder presentar su denuncia. Se logró establecer que el principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala no se cumple, porque se transfiere al trabajador denunciante los trámites y obligaciones que no le competen y se evidencia entonces por medio de este trabajo de investigación, que en la práctica, este principio tan importante en el proceso laboral, no es aplicado.

ÍNDICE



Pág.

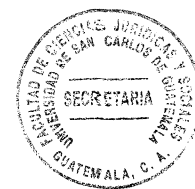
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1.Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1. Derecho del trabajo	1
1.2. Derecho procesal del trabajo	2
1.3. Fases de juicio laboral.....	4
1.4.Principios procesales que asisten al derecho del trabajo	10
1.5 Derecho comparado	16

CAPÍTULO II

2. Los principios procesales en el proceso laboral de Guatemala	21
2.1.Importancia del principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala..	21
2.2.Efectos que produce que no se aplique el principio de informalidad en el proceso laboral guatemalteco.....	25
2.3.Aplicación del principio de informalidad.....	26
2.4. Antecedentes de la falta de aplicación del principio de informalidad.....	27
2.5. Sectores más dañados por este problema.....	33



CAPÍTULO III

Pág.

3. La aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa...	35
3.1. Principio de informalidad.....	35
3.2. Vía administrativa.....	37
3.3. Aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa....	40
3.4. Información y formalismos innecesarios en la vía administrativa requeridos por la Inspección de Trabajo	48

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación del principio de informalidad en el sistema jurídico laboral guatemalteco.....	51
4.1. Derecho sustantivo.....	51
4.2. Derecho adjetivo.....	52
4.3. Derecho adjetivo laboral guatemalteco.....	53
4.4. Autonomía del derecho del trabajo	72
4.5. Interpretación del derecho del trabajo	73
4.6. Características del derecho del trabajo	73
4.7. Fuentes del derecho laboral.....	74
4.8. Derecho procesal del trabajo	76
4.9. El auxilio profesional	90
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

Este trabajo académico se justifica porque en la práctica el principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala no se aplica en la forma que se establece en la parte de los considerandos contenidos el Código de Trabajo de Guatemala; este principio indica que no es necesario los formalismos y que todo trámite y actuaciones ante las autoridades de trabajo deben ser simples, expeditas y sin formalismos, se señala también que el derecho del trabajo es tutelar del trabajador, pero en la práctica esto no es verdad porque se hace a este, gastar tiempo, dinero y energía.

El trabajador es enviado a realizar trámites al Registro Mercantil para conseguir información que debería de estar en poder del Ministerio de Trabajo o haciéndole saber que se debe presentar a la audiencia conciliatoria con su abogado, no siendo esto necesario, puesto que lo ordena el principio de informalidad y en otras ocasiones se le sugiere al trabajador desistir por temor a que el patrono podría mancharle su record laboral, esto obliga al trabajador a desistir en presentar su denuncia ante la Inspección General de Trabajo y olvidarse del reclamo de sus prestaciones laborales a las que tiene derecho al ser despedido.

Se alcanzó el objetivo general de la investigación al demostrar la razón de la falta de aplicación del principio de informalidad, en el proceso laboral de Guatemala, se constató por medio de entrevistas y encuestas dirigidas a personas afectadas por este problema que el derecho laboral guatemalteco cuenta con muchas deficiencias en su forma instrumental o procesal.

La hipótesis comprobada indica que en la práctica los principios laborales tutelares por primicia del trabajador, no son aplicados y se dejó en evidencia que el trabajador queda en desventaja ante el poder económico del patrono porque este puede pagar un profesional del derecho, siendo no necesario en la vía administrativa, previa al juicio ordinario laboral y que se le obliga al trabajador a buscar información e incurrir en gastos que no le competen.

En este estudio se utilizó el método deductivo, donde se recabó información de varias personas así como la del autor de este trabajo y sus experiencias al momento de



recurrir a las instituciones encargadas en velar porque se cumplan los derechos laborales y se concluyó que los casos de incumplimiento del principio de informalidad por parte de las autoridades es alarmante, dando lugar a un estudio a fondo del presente tema.

El contenido capitular de esta investigación es el siguiente; capítulo I, derecho laboral guatemalteco, proceso, historia y comparación de este; en el capítulo II, se desarrolló con los principios que asisten al derecho laboral guatemalteco y su importancia; en el capítulo III, se observa la forma de aplicación del principio de informalidad en el proceso laboral guatemalteco y sus deficiencias al no ser aplicado y también del impacto al no ser utilizado con efectividad; para finalizar en el capítulo IV, se presentan las causas y las soluciones que deben ser aplicadas para que el proceso laboral guatemalteco sea más simple, expedito y libre de formalismos.

Cabe mencionar también las malas prácticas que realizan los patronos en contra del trabajador y son una parte que constituye la problemática que se trata en esta investigación, pero se busca también no solo señalar al patrono sino también se busca dar una solución para que ambos, trabajador y patrono, resuelvan su conflicto de una manera rápida y sencilla.

En consecuencia, ante la falta de aplicación del principio de informalidad en el proceso laboral guatemalteco y la poca voluntad de las autoridades en resolver esta problemática, se recomienda en esta investigación, formas que pueden ayudar a evitar esta problemática y ayudar a resolver de una manera más sencilla y rápida las denuncias para evitar llegar a juicio ordinario laboral a las partes.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

Este capítulo describe los conceptos generales del derecho del trabajo y su relación con otros derechos, y también la importancia del derecho procesal del trabajo, como las fases del juicio ordinario laboral, los principios que lo asisten y también los que rigen a este derecho, al finalizar este capítulo se compara el derecho guatemalteco con el derecho argentino para establecer las diferencias más importantes entre estos y los cambios necesarios en nuestro derecho.

1.1. Derecho del trabajo

Es la rama del Derecho Público que estudia los principios y normas jurídicas que regulan los derechos, relaciones y obligaciones entre los trabajadores y patronos.

En un inicio se le llamó Legislación Industrial o también fue conocido como: leyes del trabajo industrial; más tarde, algunos doctrinarios lo denominaron derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y las normas que surgían, tendrían como campo de aplicación el trabajo en la industria. Antiguamente los trabajadores de las empresas dedicadas al comercio y otras actividades económicas se regían por el Código Civil, esto con el tiempo se dejó de hacer, ahora es posible

afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún hace referencia al término propuesto, es la de derecho social y esta es usada entre otros, por laboristas brasileños, pero no se pueden fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene un significado preciso y también crea formas e instituciones para resolver los conflictos entre las partes.

El derecho del trabajo es puramente tutelar del trabajador, este contiene garantías constitucionales, laborales y sociales mínimas, que deben cumplir los empleadores, el fin principal del derecho del trabajo es compensar la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono y éste le otorga al trabajador una protección jurídica preferente, es de saber entonces que el derecho del trabajo es necesario para el trabajador puesto que es imperativo, realista y objetivo.

1.2. Derecho procesal del trabajo

El juicio ordinario laboral es un juicio de conocimiento y este entró en vigencia en el sistema jurídico guatemalteco en el año 1947 con el Código de Trabajo; para la tramitación y solución judicial de los conflictos individuales y conflictos colectivos de carácter económico jurídico que surjan entre trabajadores y patronos, así como los conflictos contenciosos en materia de previsión social derivados del Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado en el Código de Trabajo.

Este proceso se caracteriza por la prevalencia de los principios procesales de: impulso procesal de oficio, inmediatez y oralidad; los que garantizan el ejercicio de los derechos laborales en Guatemala y el cumplimiento del mandato constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una justicia pronta y cumplida y aplicación supletoria en cuanto a no contrariar el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo; se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución.

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.¹

Los conflictos entre patrono y trabajador son exclusivos de éstos, se pueden arreglar en la vía directa o administrativa previo a proceder a juicio ordinario y de esta manera aliviar la carga procesal en los juzgados de trabajo y previsión social.

¹ Franco López, Cesar Landelino. *Manual de derecho procesal de trabajo*, Pág. 53..



Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la sustanciación o tramitación del proceso”.²

El derecho procesal laboral, es definido por Eduardo Stafforini de la siguiente forma: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e inter sindical no colectivo de trabajo”.³

Siendo entonces las normas y principios procesales las guías y directrices de un proceso y siendo este en materia laboral de naturaleza oral por preferencia tutelar del trabajador, es contradictorio entonces que se trate de mezclar tanta burocracia a la fase administrativa, previa al juicio laboral puesto que en esta fase es donde se define si el trabajador, continuará con su derecho de petición que le concede la ley o lo dejará por tanta burocracia y trámite previo.

1.3. Fases del juicio laboral

El juicio laboral es el conjunto de pasos, lineamientos o fases que deben suceder y

²Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial*. Pág. 19

³ Stafforini, Eduardo R. *El derecho laboral*, Pág. 5.

cumplirse sin omitir ninguno de estos previo o durante el juicio laboral mismo, la omisión de uno de estos dañaría el proceso y dejaría a una de las partes o bien ambas sin posibilidad de accionar en su momento oportuno, por esta razón, deben seguirse cuidadosamente esta fases.

a) Fase administrativa

En esta se busca llegar a un acuerdo entre el patrono y el trabajador sin ser necesario llegar al juicio ordinario, es un pre-juicio y se resuelve en su mayor parte de forma oral.

Para iniciar esta se debe acudir al Ministerio de Trabajo y plantear la denuncia respectiva ante las ventillas de atención al trabajador, acto seguido se hará un cálculo de lo estimado a pagar al trabajador despedido si este no fue indemnizado correctamente o el patrono se niega a pagar su indemnización, seguidamente se citará al trabajador y al patrono a una junta conciliatoria en donde expondrán sus razones y alegatos y se pondrán de acuerdo en relación a éstos si existen razones reales y exactas que confirmen las versiones de cada uno. Esta se realiza en las instalaciones de la inspección de trabajo y se busca llegar a un acuerdo entre ellos sin mayores trámites y que se resuelva el conflicto de manera equitativa y se remunere en su caso al trabajador, víctima de despido o que el empleador demuestre que está en su derecho de haberlo despedido con causa justa y si no se llega a un acuerdo entre las partes el inspector de trabajo declarará en acta que se extiende al final de esa audiencia, la cual

se le denomina: acta de adjudicación, que procede el juicio ordinario laboral dentro del plazo no mayor de treinta días calendario por no haberse llegado a ningún acuerdo en la audiencia conciliatoria.

b) Juicio ordinario laboral

Este se inicia con la presentación de la demanda en los juzgados de trabajo, que puede ser en forma oral o escrita, según lo regula el Artículo 322 del Código de Trabajo de Guatemala. “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.

También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”. Se observa entonces que el Principio de Informalidad o sencillez está presente en estas actuaciones, el Artículo 324 del Código de Trabajo de Guatemala indica: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario.

Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación. Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles”, en este



artículo el principio de celeridad es primordial para resolver las demandas del trabajador.

c) Primera resolución

Si la demanda cumple con los requisitos que establece el Código de Trabajo, se dará por admitida se le dará trámite notificándose a las partes para presentarse a audiencia ante el juez en materia laboral que conocerá del caso, el Artículo 337 del Código de Trabajo señala que el plazo para presentarse ante el juez entre la citación y la audiencia deben mediar por los menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia. El Artículo 335 cita literalmente: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”. Previo a la primera audiencia, el demandado podrá presentar excepciones dilatorias y el demandante evacuar estas en un término de 48 horas y las que se resolverán en la misma audiencia.

d) Primera audiencia

El demandado podrá excusarse de no comparecer una única vez por motivo de enfermedad Artículo 336 del Código de Trabajo.

e) Actitudes del demandado

Si el demandado no se presentase sigue el proceso en su rebeldía.

Si el demandado se allana, se procede a la vía ejecutiva; también puede oponerse si no está de acuerdo o incluso reconvenir al demandante Artículo 340, del Código de Trabajo

f) Conciliación

Contestada la demanda o la reconvencción, el juez propone formas ecuanímes de arreglo a las partes Artículo 340 del Código de Trabajo.

g) Segunda y tercera audiencia

Esto sucede si por razones ajenas el juez no puede recibir todas las pruebas, en la primera audiencia, entonces se señala otra fecha para una nueva audiencia, puede también haber un diligenciamiento de los medios de prueba en las que pueden haber hasta tres audiencias, la primera audiencia será en la fecha programada para que el juez diligencie la prueba, si fuere necesario una segunda audiencia esta se programará 15 días después y si no se llegase a un acuerdo en esta segunda audiencia se programará una tercera audiencia ocho días después.

h) Auto para mejor proveer

El juez mediante oficio por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, puede solicitar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable.

La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que la denieguen, no se admitirá recurso alguno.

i) Sentencia ficta

el Artículo 358 del Código de Trabajo estipula que dentro de las cuarenta y ocho horas después de haberse establecido la citación del demandado y no haber comparecido es declarado rebelde y se dictará sentencia.



j) Sentencia

El Artículo 359 del Código de Trabajo, estipula que el término para dictar sentencia será dentro de un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez, cumplido este plazo el Juez procederá a dictar sentencia, , también se puede leer en el Artículo 364 del Código de Trabajo que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

k) Recursos

El Artículo 365 del Código de Trabajo indica que estos se interponen en contra de las sentencias o autos que pongan fin al juicio, o cuando se cree que durante el juicio se ha omitido algún derecho o petición y se ha violado una norma o cuando se cree que algo no quedó claro o se está en contra total de la resolución emitida por el Juez, entonces procede los recursos de: aclaración, ampliación y apelación.

1.4. Principios procesales que asisten al derecho del trabajo

Antes de abordar el tema de los principios que rigen el derecho del trabajo se necesita tener un concepto que defina los principios generales del derecho del trabajo, para esto

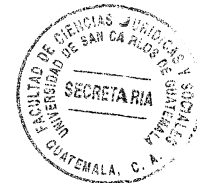
se puede citar la obra del jurista Uruguayo Américo Plá Rodríguez titulada: "Los Principios del Derecho del Trabajo" en la cual dice: "son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente o indirectamente una serie de soluciones, que pueden servir para promover y encauzar la creación de nuevas normas, interpretar las existentes o resolver casos no previstos. Todos los principios deben tener una conexión entre sí, porque perfilan la fisonomía y las características de una rama autónoma del derecho que debe tener armonía y cohesión interna".

Para el jurista son las directrices, puesto que los principios son: Informadores, porque inspiran al legislador sirviendo como fundamento jurídico, son normativos, porque funcionan de manera supletoria en caso de ausencia de ley y son interpretadores, porque operan como criterio orientador del Juez.

Aunque están conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y contenida en el Código de Trabajo en los considerandos cuatro, cinco y seis, estos constituyen los principios generales de esta rama y estos principios se resumen así:

a) De tutelaridad

Porque trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores ante el patrono, otorgándoles una protección jurídica preferente según el cuarto considerando



del Código de trabajo.

b) De irrenunciabilidad

Porque existen un mínimo de garantías sociales protectoras irrenunciables para el trabajador contenidas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, entiéndase este principio como la facultad jurídica que goza el trabajador de no poder privarse o rescindir voluntariamente de una o más ventajas económicas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

c) De imperatividad

Porque el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo a la aplicación forzosa de las prestaciones mínimas que concede la ley, siendo de carácter público y su observancia ya está garantizada por el Estado y la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.4.1. Principios que rigen al derecho del trabajo

Estos principios rigen al Derecho del Trabajo siendo los más necesarios de aplicar para

un debido proceso, los siguientes:

a) Principio de celeridad

Dice que todo proceso debe ser resuelto de la manera más rápida para beneficio de la persona que desea ser auxiliada por la justicia, pretende un proceso rápido y se fundamenta en aquellas normas que impiden la prolongación de los plazos y sugiere que se eliminen los trámites innecesarios, este principio se encuentra en el Artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil.

b) Principio de unidad de acto o de concentración procesal

Indica que las audiencias deben desarrollarse en el menor número de actos procesales posibles y así evitar retrasos en los procesos puesto que el trabajador no puede estar sin trabajo, ni salario, siendo este retenido por el ex empleador el tiempo que el proceso se desarrolla en los Juzgados de Trabajo Artículo 206 del Código Procesal Civil y Mercantil.

c) Principio de economía procesal

Indica que el proceso debe desarrollarse de una forma simple, procurando el ahorro de

tiempo y de costos en beneficio de los litigantes y de la administración de justicia. Esto es necesario para evitar que los procesos se acumulen en los juzgados de trabajo.

d) Principio de inmediación

Los Artículos 129 y 203 Código Procesal Civil y Mercantil establecen que el juez debe tener el mismo contacto directo con los sujetos procesales y presenciar las diligencias para poder emitir una sentencia objetiva.

e) Principio de informalidad, sencillez o anti-formalismo

Este principio es el tema principal de esta investigación y está contemplado en el considerando número cinco del Código de Trabajo y estipula: "que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo para esto un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida". Este principio es el que se busca que sea utilizado y se haga más fácil, rápido y eficaz el proceso laboral en Guatemala, tiene como base fundamental proveer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, puesto que todos los tratadistas del derecho laboral coinciden en que, el proceso debe ser simple, expedito y sencillo en su trámite y las formas para que el proceso



avance deben ser expeditas y sin tanta complicación, esto no ocurre en el proceso laboral en Guatemala puesto que las normas Procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos son las que producen resultados rápidos y existe menos aglomeración de casos en los juzgados de trabajo, entonces al no aplicar este principio a nuestro proceso, los trabajadores dejan abandonado este. Aunado al principio de informalidad se encuentra el principio de oralidad, que no es más que aquel acto que constituye el primero de varios pasos del proceso laboral y consiste en el anuncio de manera personal y a viva voz por parte de una persona llamada actor o demandante ante un juez, solicitándole que administre justicia, a un caso concreto que se entabla contra otra persona llamada demandado. Al tenor del Artículo 321 del Código de Trabajo, se puede observar que la ley faculta a las personas para poder plantear sus demandas en forma oral y no exclusivamente por escrito como lo que predomina por ejemplo en el sistema civil al momento de comparar ambos sistemas y aunque la ley laboral faculta a las personas, a poder presentar su demanda de manera oral en la realidad no se cumple, en virtud de que en la mayoría de los casos, los operadores de justicia remiten a las personas a que busquen un abogado de su confianza o las envían a un Bufete Popular, si son de escasos recursos.

Si las personas se hacen asesorar por un abogado o un pasante de los bufetes populares, es regla general que se interponga la demanda escrita y no oral, y esto se debe al parecer, al negarse a hacer valer un legítimo derecho, por parte de los abogados o los pasantes en su caso.

1.5 Derecho comparado

En Argentina, los derechos de los trabajadores en la Constitución Política de la República Argentina, en el Apartado 14 bis, dispone una serie de derechos de los trabajadores, incluidos condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Asimismo garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales. La lista de derechos de los trabajadores exige una evolución de la ley, ya que la redacción de la disposición constitucional no permite una aplicación directa. Si bien algunos de los derechos mencionados han sido aplicados por leyes o reglamentos, otros como la participación en los beneficios o la co-determinación no han sido aplicados.

Argentina, se caracteriza por ser uno de los países en Latinoamérica con la mejor legislación proteccionista de los Derechos Fundamentales Colectivos del Trabajo. En Guatemala no ocurre lo mismo porque el Derecho del Trabajo se encuentra en exceso regulado y restringido por un sin número de procesos que lo prolongan. Argentina cuenta con una normativa cuyos orígenes se remontan a los gobiernos de Perón y de

Alfonsín, con algunos resabios de leyes promulgadas durante los gobiernos de Menem y De la Rúa.

En Guatemala hay que retroceder a la época de la Conquista en donde el trabajo era forzoso, no era ni siquiera pagado con dinero, sino con alimentos y luego durante la lucha entre clases sociales por los derechos de los trabajadores, muchos murieron por dignificar el trabajo, hasta llegar al decreto 330 del año 1947.

Si bien el Código de Trabajo de Guatemala fue emitido el 8 de febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado a esa fecha del Código de Trabajo”.⁴

La publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social denominada Código de Trabajo Comentado estipula lo siguiente:”El Código de Trabajo entró en vigor el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. Este recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más, se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya

⁴ <https://es.scribd.com/doc/217871087/Codigo-de-Trabajo-de-Guatemala-pdf> Guatemala. [Leyes, etc.] **Código de Trabajo**, Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial CENADOJ, Guatemala, CENADOJ, 2010, (consultado: 10 de diciembre de 2015).

estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono”.⁵

Se destaca lo siguiente: “Los órganos de control de la OIT han realizado diversas recomendaciones al Estado de Guatemala para que modifique su legislación en relación con ciertas instituciones atentatorias de la libertad sindical, relativas tanto con la negociación colectiva como con el derecho de huelga, y el Estado ha hecho poco al respecto”.⁶

En cuanto al ejercicio de estos derechos, en Argentina se realiza de manera permanente por amplios sectores de trabajadores, mientras que en Guatemala su ejercicio es muy limitado.

En la publicación de la página de internet del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace referencia a lo siguiente: “Frente a este problema, la doctrina laboralista Guatemalteca ha realizado quizás las principales críticas al modelo de Derecho del Trabajo vigente, y asimismo se ha hecho desde algunas universidades del país mediante tesis y proyectos, pero estos no han surtido efecto”.⁷

⁵ <http://www.mintrabajo.gob.gt/> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Código de Trabajo Recuperado, 2011. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

⁶ Villagrán, P. La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo. Pág. 53.

⁷ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/preguntasfrecuentes/derechoslaborales.htm>, Ministerio de Trabajo y Previsión social, Guatemala, 2015. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

Sin embargo, no se ha realizado un análisis comparativo de este modelo con uno de los modelos más protectores en la materia, como lo es el Derecho Colectivo del Trabajo de Argentina. Y precisamente porque se trata de derechos fundamentales, consagrados en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos tomando como punto de partida la necesidad existente que dentro del ordenamiento jurídico se respeten y promuevan los derechos fundamentales de los trabajadores, primeramente hacer el proceso ordinario laboral más corto y es que se considera gravitante analizar los factores normativos, que pueden estar influyendo en la tardanza y prolongación muchas veces innecesaria en éste.

La comparación entre ambos países es meramente con fines de estudio y para encontrar la solución al problema planteado y de conformidad con lo anteriormente descrito en este capítulo, en el derecho comparado, se observa que el sistema jurídico de Argentina en materia laboral posee mejores garantías para el trabajador en ese país que en Guatemala, debiendo esto ser un ejemplo a seguir para la mejora de los derechos laborales y la pronta aplicación de la justicia, puesto que en Guatemala el empleador trata de dejar al trabajador desamparado, porque este sabe que la mala o poca aplicación de los principios procesales en materia laboral harán que su reclamo ante los tribunales de trabajo no prospere y muchas veces por la mala intención de los patronos al no respetar las garantías mínimas del trabajador valiéndose de artimañas procesales aunado a la poca cooperación de las entidades que se deberían de encargar por velar por la rapidez en los actos judiciales, buscan retrasar el proceso laboral interponiendo excepciones para que el trabajador desista y se olvide de



continuar con el reclamo de sus prestaciones que por ley le corresponden al momento que finaliza la relación laboral entre estos.

CAPÍTULO II

2. Los principios procesales en el proceso laboral de Guatemala

Este capítulo lleva impreso la importancia de la aplicación del principio de informalidad o de sencillez y otros principios procesales que rigen el proceso laboral, los efectos que produce al no aplicarse, el por qué de la urgencia de su aplicación, los antecedentes de la falta de aplicación y los sectores más perjudicados por este problema.

2.1. Importancia del principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala

Los principios procesales del trabajo están contenidos en los Artículos 106 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en los considerandos cuarto, quinto y sexto y los Artículos del 321 al 335 del Código de Trabajo de Guatemala, también en los Artículos 62, 129, 203 y 206 del Código Procesal Civil y Mercantil; todos estos artículos mencionados son de carácter tutelar y preferencial para el trabajador y puramente procesales pues guían lo que es un debido proceso y a su vez lo traducen a simpleza y rapidez.

El principio de informalidad o anti formalidad, exige a las partes dentro del trámite del proceso laboral, del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras

ramas del derecho procesal sería imposible no cumplir como por ejemplo en el derecho civil en el cual los formalismos son sumamente necesarios; el principio de informalidad; permite a las partes el trámite del proceso laboral sin mayores formalismos, como tampoco citar fundamentos legales de derecho, utilizar determinada clase de papel para elaborar la escrito de demanda como tampoco el auxilio obligatorio de un profesional del derecho, esto indudablemente facilita el proceso y hace del juicio laboral más rápido, pero no debe entenderse como la exención del cumplimiento de todos los requisitos que deben haber al presentarse ésta.

Este principio también le indica al juez no rechazar el trámite de la demanda al contener errores o faltar requisitos exigidos por el Artículo 332 del Código de Trabajo en la primera solicitud que puedan llevar a la pérdida del ejercicio del derecho en tiempo, sino que le faculta al Juez a ordenar al solicitante o actor a subsanar los errores, defectos u omisiones en los que haya podido incurrir, previo a poder continuar el trámite del juicio, esto en ningún caso implicará que se deba rechazar la demanda, solo se interrumpe la prescripción.

El principio de Informalidad es tan poderoso que trasciende hasta el caso que aunque existan excepciones dilatorias, cuyo objeto principal es de depurar el proceso, la demanda permanece iniciada o instaurada y el ejercicio del derecho en tiempo, lo que supone entonces, que la prescripción del derecho se interrumpe, entonces se deberán subsanar los errores u omisiones para luego continuar con el trámite del proceso. Es imperativo y sumamente importante entonces que se observe y cumpla este principio

como lo expresa las normas laborales, porque en la práctica del ejercicio siempre le es requerido al actor que se presente a la audiencia conciliatoria con su asesor o auxilio profesional en la etapa administrativa, en la mayoría de casos, siendo esto imposible de cumplir por un trabajador porque este acaba de ser despedido.

La aplicación de otros principios vendría a suceder, luego que el principio de informalidad sea aplicado primeramente, los demás principios necesarios en la fase administrativa y el proceso laboral como lo son el de oralidad, de celeridad, inmediación y unidad de acto serian utilizados, si se logra dar el primero mencionado, una vez se cumpla con los requisitos previos para asignar día y hora de audiencia para la junta conciliatoria, entre el patrono y el trabajador los demás principios podrán ser aplicados.

En esta investigación se presentan casos en los que se debió aplicar el principio de informalidad, y haber encontrado una solución pronta al reclamo de los trabajadores, estos prefirieron abandonar el reclamo de sus prestaciones, por falta de recursos económicos para pagar los servicios de un profesional o algún requisito, previo a interponer su denuncia ante la Inspección de Trabajo, por lo difícil o en algún momento complicado del asunto en cuestión.

Se detectó, primeramente, que una de las causas por las que no se presenta el anti formalismo o se ausenta el principio de informalidad es porque en razón a requisitos

previos, el trabajador no sabe quién es el representante legal de la empresa de la cual fue despedido y la falta de registro de las empresas y sus representantes legales en la Inspección de Trabajo retrasa al trabajador en presentar su denuncia pues debe acudir a obtener esta información al Registro Mercantil.

En la inspección de trabajo se les indica a los denunciantes que acudan a buscar el nombre de la empresa o representante legal de esta, porque no se cuenta en los registros con esta información y que debe hacerse por medio de un profesional, cuando el procedimiento real es más simple de lo que se ve y el mismo trabajador debe acudir al Registro Mercantil y solicitar una copia del nombramiento del representante legal de la empresa que le despidió, claro esto tiene un costo monetario y si el trabajador no tiene dinero en ese momento no podrá solicitarlo y si tampoco conoce el trámite cómo obtener esta información tampoco podrá continuar y deberá pagar o bien contratar a alguien que lo haga por él.

En algunas ocasiones, según los testimonios escuchados de las personas entrevistadas, se les indicó que deberían ser abogados para obtener esa información, extremo que no es cierto, porque cualquier persona previo a pagar, puede obtener una certificación en la cual aparece el nombre del representante legal de la empresa a la cual va a demandar el pago de sus prestaciones.

2.2. Efectos que produce que no se aplique el principio de informalidad en juicio laboral guatemalteco

Como primer efecto detectado en la problemática es que, el trabajador deja de hacer efectivo su reclamo porque en ese momento se encuentra desempleado y no cuenta con los fondos necesarios para contratar a un profesional del derecho.

El segundo efecto es de carácter jurídico porque se evidenció que el trabajador dejará de creer en el sistema judicial como justo y tutelar de sus derechos, pues en lugar de poder recibir su indemnización, deja atrás su reclamo e inicia la búsqueda de un nuevo empleo y pasará mucho tiempo para que este logre ser contratado. Siendo el caso que a veces algunos patronos dan malas referencias del ex empleado porque este intentó exigir su indemnización y prestaciones y no existe un reglamento o leyes que prohíba esta mala práctica por parte de los patronos.

El tercer efecto encontrado es de carácter económico, puesto que la repercusión en la economía familiar es grave, porque no hay un ingreso económico para la subsistencia de la familia y este se agrava aun más cuando hay hijos en edad escolar o un miembro de la familia que padece de una enfermedad crónica.

El cuarto efecto, es de carácter social porque aumenta la tasa de desempleo, el trabajador deberá buscar una nueva fuente de ingresos y pasarán meses antes que

logre encontrar trabajo.

Se encontró un quinto efecto, el económico-social, este podría ser el más peligroso de todos porque genera más pobreza y este factor puede en algunos casos muy extremos terminar en el incremento de la delincuencia, puesto que en algunos casos las personas se ven frustradas, se sienten acorraladas y este fenómeno sucede en todas las urbes, alrededor del mundo porque al no encontrar trabajo lo más rápido para conseguir dinero es dedicarse a la delincuencia o al robo, como lamentablemente se puede ver y lo demuestran las encuestas realizadas en el país.

Como último efecto cabe mencionar a la violencia intrafamiliar, en algunos casos se encontró por medio de testimonios de personas entrevistadas que el desempleado por no conseguir trabajo, tiende a desquitar su frustración con los miembros de la familia culpándoles del estado en el que están, y por tener que alimentarlos.

2.3. Aplicación del principio de informalidad

Es de importancia la aplicación de este principio, porque permite al trabajador agilizar sus gestiones y reclamos ante la Inspección de Trabajo, sin necesidad del auxilio de un profesional del derecho en la fase conciliatoria o administrativa, previo a plantear su demanda en los juzgados de trabajo; es necesario que se aplique porque de no llegar a una conciliación en la fase administrativa el trabajador deberá presentar su demanda

en los juzgados de trabajo y en los treinta días siguientes se verá obligado a recurrir a un profesional del derecho para que este le asesore en la elaboración de la demanda y las peticiones respectivas, siendo este el punto más difícil para el trabajador porque se ve obligado a contratar uno.

Es de importancia porque aunque el trabajador puede presentar su demanda de manera oral ante un juzgado de trabajo y el oficial en los juzgados de trabajo debe de oficio recibir su demanda de forma oral, es siempre redirigido a que presente su demanda por medio de un abogado.

2.4. Antecedentes de la falta de aplicación del principio de informalidad

El presente estudio hace énfasis específicamente a la falta de aplicación del principio de informalidad o de sencillez, como ya se mencionó anteriormente; Este fenómeno se inicia cuando el trabajador es despedido, y debe cumplir con una cantidad de trámites ante la Inspección de Trabajo, para solicitar que el patrono que le despidió sea citado a conciliar el pago de las prestaciones pendientes.

Esta parte es importante y define qué sucederá en el futuro, con el reclamo del trabajador para solicitar sus prestaciones que no le han sido pagadas, en algunos casos el trabajador no cuenta con la suficiente información que le oriente cómo iniciar el reclamo de sus prestaciones y muchas veces a la falta de esta información, se aúna



la desventaja económica que tiene ante el patrono, estos requisitos obligan al trabajador a dejar su reclamo por no saber dónde obtener esa información puesto que no será admitido en donde fue despedido.

Se detectó también que en los lugares de trabajo se niegan a darles esa información y posteriormente el trabajador opta por abandonar su reclamo.

La fundamentación de esta investigación se base en entrevistas a personas que fueron despedidas en el sector del campo y la industria confeccionadora de ropa, llamada maquilas y de los call centers o bien llamados maquilas electrónicas o digitales estos trabajadores por lo complicado del trámite desistieron y no continuaron su proceso, lo que se descubrió fue lo siguiente: se encontró que la mayoría de centros de trabajos, denominados call centers contratan de manera temporal, por un término de tres meses.

En un caso planteado ante la inspección de trabajo, la persona trabajó en un call center por tres meses, bajo un contrato temporal, reclamó al patrono sus prestaciones irrenunciables al momento de finalizar su contrato y le fueron negadas. El empleador aducía que se había firmado un contrato de manera temporal, le fue dicho que por este tipo contrato suscrito, no contaba con ningún tipo de prestación.



Acudió a la inspección de trabajo y le fue solicitado información relativa a la empresa donde laboró y el nombre del representante legal o razón social para poder citarlos a una junta conciliatoria, el trabajador no tuvo acceso para solicitar u obtener esta información. Semanas después el trabajador consiguió la información y acudió a la Inspección de Trabajo a presentar su denuncia, al trabajador le fue requerido un abogado que pudiera asesorarle en la fecha señalada para realizar la junta conciliatoria puesto que el patrono citado también llegaría con su asesor, el trabajador al no tener presupuesto ni orientación al respecto, tuvo que desistir a su reclamo y no presentarse a la junta conciliatoria por temor a que su proceso no prosperara y tendría que pagar a parte de los gastos del profesional, los gastos del profesional y los gastos para obtener la información solicitada por la Inspección de Trabajo. Este es un ejemplo donde no se conservó el principio de informalidad, en estos casos el factor económico y su complejidad, vuelve más complicado el trámite, que el despido mismo.

La solución a este asunto pudo haber sido más fácil si en el banco de datos de la Inspección de Trabajo, existiera la información respectiva de las entidades privadas, constituidas y que por ley deben tener su información en los registros de la inspección porque al momento de que se firman los contratos de trabajo entre el patrono y el trabajador se deben remitir al Ministerio de Trabajo para su revisión y luego son devueltos a la empresa, entonces el trabajador no necesitaría buscar por su cuenta y bajo sus propios costos la información requerida.

En el sector agrícola son contratados por tarea o por siembra, esto refiriéndose que se

les contrata desde que siembran la semilla hasta la cosecha, en un caso concreto que el trabajador fue contratado por seis meses y luego despedido al ya no haber mas cultivo ni producción, no existió contrato por escrito, únicamente fue de manera verbal con el patrono. Vencido el plazo se le pide al trabajador que se retire porque su contrato ya ha terminado informándole que como fue contratado de manera temporal no tiene derecho a indemnización y no goza de prestaciones de ningún tipo.

El modelo de contratación descrito anteriormente se ha venido utilizando por los patronos aprovechándose de la figura que se presenta en un contrato temporal y verbal pero también por el desconocimiento de las leyes laborales por parte del trabajador, no sabiendo este que sus prestaciones son irrenunciables y subsisten en toda forma de contratación temporal, este derecho se le niega al trabajador, aduciendo el patrono que no existe ninguna obligación con el trabajador porque este ha firmado un contrato temporal, en el campo la contratación es de manera verbal, viene siendo una práctica para evadir responsabilidades al momento de despedirlos, pero esta es también una forma de contratación directa regulada en el Código de Trabajo guatemalteco.

Al recurrir el trabajador a la Inspección de Trabajo le fue requerido el nombre de la empresa que aparece en el contrato de trabajo o el nombre de la razón social y representante de la empresa que lo contrató para sembrar; este trabajador no contaba con contrato de trabajo porque no le fue extendido en la empresa donde laboró, le fue

negado bajo los argumentos de que no era necesario porque no tenía educación escolar, por tal razón no podría leerlo, al ser entrevistado el trabajador del campo dijo que: “prefiero ya no hacer la denuncia porque no sé leer ni escribir y no entiendo qué es lo que se pide en la Inspección de Trabajo, aparte que no puedo pagar el servicio de un profesional del derecho para hacer mi reclamo”, también declaró que: “no existe justicia para el pobre y que por temor al patrono, que tiene mucho dinero y sus abogados, será mejor ya no continuar, porque podrían tomar acciones legales y represalias en contra de él”. La empresa era grande, poderosa económicamente hablando y que si procedía en contra de esta, entonces ya no podría encontrar trabajo en su pueblo, ni tampoco sus familiares porque la empresa daba trabajo a todo la localidad de donde él es originario”. (sic)

Hasta este punto el principio de informalidad no se ha aplicado, aunado al de tutelaridad de los derechos del trabajador, porque si bien existe un cuerpo legal que contiene las normas establecidas y asiste al trabajador en su derecho, en este punto en el cual el trabajador se encuentra emerge el problema que se está buscando solucionar y es que, el trabajador necesita hacer su reclamo ante las autoridades de trabajo y para esto se requiere la ayuda o auxilio de un profesional del derecho el cual muchas veces cobrará como honorarios hasta el treinta por ciento del total de las prestaciones que se reclaman por parte del trabajador y aun peor si este acaba de ser despedido no cuenta con suficientes fondos económicos para poder pagar uno, entonces no subsiste el principio de Informalidad ni otros principios porque el trabajador no puede continuar un proceso sin auxilio legal.

En el caso de los trabajadores de las fábricas confeccionadoras de ropa denominadas maquilas, se estableció que no firman ningún documento que parezca un contrato, son contratados de manera verbal, se les contrata para laborar por trato, esto se entiende que se les paga un salario por el número de prendas que confeccionarán, botones que adhieren a la ropa o por los puños que adhieren a las camisas, siendo la forma de pago de su salario semanalmente, por medio de cheque, que se puede cobrar a los dos días de ser recibido por el trabajador.

Estas fábricas son las que más atentan contra los derechos de los trabajadores y prohíben internamente la formación de sindicatos, llegando a tal extremo que los despiden al momento que es del conocimiento del patrono, que se planea formar uno, tal como lo expresa el informe de MINUGUA: "El ejercicio de la libertad sindical continuó afectado por prácticas anti sindicales entre las que destaca el despido de trabajadores por la formación de un sindicato, por el planteamiento de un conflicto colectivo o por el simple ejercicio de derechos sindicales".⁸

Al momento de ser despedidos los trabajadores, se les indica que fueron contratados por trato a la semana y que no gozan de ningún bono ni beneficio más que lo que ganan al trabajar por trato.

En un caso concreto que se conoce, el trabajador entrevistado cuenta que: "fue

⁸ MINUGUA. **Décimo Informe de Verificación** 1999, Pág. 8.



despedido y que al reclamar sus prestaciones al patrono, estas le fueron negadas, luego manifestó que acudió a la inspección de trabajo para que le ayudaran pero le fue requerida información que él no sabía donde obtenerla y entonces ya no regresó a esta para continuar con su reclamo, porque tampoco podía pagar un abogado”.

El principio de informalidad en estos casos no se hizo manifiesto porque los trámites y requisitos para presentar una denuncia son complicados para el trabajador de escasos recursos.

2.5. Sectores más dañados por este problema

La fuerza laboral en Guatemala, medida como la población económicamente activa PEA representa alrededor de cuatro punto nueve millones de habitantes, creciendo a una tasa anual del cuatro por ciento. “Actualmente la PEA equivale a la tercera parte de la población total que se dedica a labores de producción, la economía guatemalteca está basada en el trabajo de las grandes mayorías en el país, que generalmente se ven dañados por los malos procedimientos o fallas en el sistema de justicia laboral es el sector trabajador de clase baja y media, que es en esencia, la fuerza de producción del país”.⁹

Las áreas de trabajo en las que se observó este problema fueron: el área de los

⁹ Mairén, Alejandra Sofía, **Análisis económico de la región**, <https://asofiamr.wordpress.com/poblacion-y-poblacion-economicamente-activa-pea/> 2015. (consultado: 10 de diciembre de 2015)



trabajadores del campo, las fábricas confeccionadoras de ropa denominadas maquilas y los call centers que también son llamados maquilas digitales, los que se conocen como los centros de trabajo donde se sabe que existen más violaciones a los derechos del trabajador.

CAPÍTULO III

3. La aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa

En este capítulo como su título lo expresa, se definirá la aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa la cual es previa a interponer la demanda de juicio ordinario laboral, se expondrá porqué los formalismos en esta fase son la causa más común de que el trabajador abandone el reclamo de sus prestaciones laborales al ser despedido.

3.1. Principio de informalidad

Principio de informalidad o de sencillez es el tema específico de esta investigación, este principio está contenido en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo guatemalteco.

a) Principio

El término principio es definido con nueve formas diferentes de significado pero se tomará la sexta definición para explicar este término: "Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta de una persona".¹⁰

¹⁰ <http://dle.rae.es/?w=diccionario>, Real Academia Española, **Diccionario en Línea**, (consultado: 16 de diciembre de 2015)

b) Informalidad

“Que no guarda las normas y reglas prevenidas”.¹¹

c) Sencillez

Se puede definir el término sencillez de la siguiente manera: “la cualidad de sencillo, que no tiene composición, carece de ostentación y no ofrece dificultad, este adjetivo se puede aplicar en personas o cosas”.¹²

d) Principio de informalidad

El término principio de informalidad o de sencillez en el campo jurídico laboral es la aplicación de normas o ideas, fáciles de cumplir sin complicación en su obtención, y sin mayores formalismos en sus requisitos, esto es garantizar un proceso que al trabajador le sea fácil y accesible practicar; necesario para que el trabajador pueda presentar su denuncia reclamando sus prestaciones de manera expedita, siendo esto menos formalista, las definiciones anteriores hacen entender entonces que el término

¹¹Diccionario de la Real Academia Española, Felipe IV, 4 28014 Madrid 2016, <http://dle.rae.es/?id=LXum6xU>, (consultado: 10 de diciembre 2015).

¹²Pérez Porto, Julián y Merino, María, Definición de sencillez 2010, Actualizado, 2014 <http://definicion.de/sencillez/>, (consultado: 10 de diciembre 2015).

Principio de Informalidad significa: la manera más simple de hacer, se entiende que es la manera por la cual todos los procesos judiciales en materia laboral deben ser llevados, volviéndolos más sencillos y sin complicaciones, para beneficio del trabajador.

3.2. Vía administrativa

Se define como vía administrativa al proceso inicial dentro del proceso laboral de Guatemala, es previo al juicio ordinario laboral, se mencionó en el capítulo número uno, algunos detalles de esta, pero se describirá en qué consiste dentro de este capítulo.

La vía administrativa, es el procedimiento mediante el cual se trata de conciliar las diferencias entre el trabajador que acaba de ser despedido y el patrono, al momento que el primero solicite su indemnización por el tiempo trabajado, esta fase sucede ante la Inspección General de Trabajo, de esta parte arrancan todos los procesos en materia laboral pues se busca llegar a un acuerdo entre las partes sin necesidad de llegar al juicio ordinario laboral, esta fase es la que primeramente se debe agotar, pues es la fase conciliatoria.

Para entender lo referente al agotamiento de la vía administrativa se hace necesaria la

definición de determinados términos que nos ayudarán a un mejor entendimiento.

En primer lugar hay que definir lo que se entiende por procedimiento administrativo el que consiste en un conjunto de pasos previamente establecidos y ordenados por la ley, que guardan entre sí una relación de concordancia y el producto final es un acto administrativo.

Acto administrativo consiste en la declaración de voluntad, conocimiento, aceptación y deseo realizado por las partes en el proceso y por la administración de justicia en ejercicio de su potestad, en este caso, la Inspección de Trabajo la que es únicamente mediadora, excluyendo forzar a las partes a que lleguen a un acuerdo.

También se hace necesario establecer la diferencia existente entre la vía administrativa laboral y la vía administrativa en lo contencioso administrativo, por ejemplo, el proceso es diferente y varía la forma en la que se procede entre uno y el otro y se hace esta comparación en virtud de mostrar que aunque se utilice el procedimiento del mismo nombre la forma en la que se lleva es diferente, la vía administrativa en materia laboral es puramente conciliatoria y se busca llegar a un acuerdo entre las partes donde la inspección de trabajo únicamente juega un papel de mediador y no de juez. En esta fase no será admitido ningún documento como prueba, sino esto es exclusivo del juicio ordinario laboral, tampoco se podrán interponer recursos ni excepciones porque no existe una resolución o auto emitido por autoridad superior, puesto que como se

mencionó anteriormente, se busca llegar a una conciliación rápidamente entre partes, en la vía de lo contencioso administrativo, en la fase administrativa se busca revertir una resolución emitida por un ministerio, ya sea director o un ministro y que esta resolución o auto se crea; que es lesiva para determinada persona o grupo de personas y sus intereses o una pretensión jurídica, con la finalidad de que esta sea revocada o aceptada.

El objeto de la fase administrativa en materia laboral es conciliar entre las partes, el procedimiento a seguir por los denunciantes en este caso el trabajador despedido, se inicia por una denuncia oral, es imperativo entonces que se logre agotar en esta fase todas las opciones de arreglo posibles para que después de agotar la vía administrativa, se pueda dirigir a la vía jurisdiccional.

En la fase administrativa laboral no es necesario que se acompañen los documentos indispensables para verificar si la acción es admisible o no, puesto que lo que debe demostrar es que exista una relación laboral entre el trabajador y el patrono.

En principio, el agotamiento de esta vía se produce cuando el patrono no acepta que existió una relación laboral entre el trabajador y él, y este no desea pagarle sus prestaciones o que al trabajador se le despidió por una causa justa y no desea reinstalarlo, siendo esta injusta ante la vista del trabajador, dichas acciones, sin que exista una decisión del ministerio, de la Inspección de Trabajo o de los supervisores en

vía jerárquica.

La vía administrativa inicia cuando el trabajador acude a la Inspección de Trabajo, ubicada en el Ministerio de Trabajo y presenta su queja ante los oficiales encargados de recibir las denuncias, esto sucede de manera oral y los oficiales encargados de recibir las denuncias ofrecen al trabajador realizar un cálculo de sus prestaciones, previo este les proporcione la información necesaria como lo es, la dirección del centro de trabajo y el nombre del representante legal de la empresa o el nombre del patrono.

3.3. Aplicación del principio de informalidad en el trámite de la vía administrativa

El enfoque de este estudio es la importancia de que se aplique el principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala en su totalidad.

La fase o vía administrativa se considera como la parte más importante del proceso laboral porque en esta, es donde se llega a un acuerdo entre el trabajador y el patrono, no debe requerir formalismos ni requisitos como papelería o auxilio profesional y se evita cargar al sistema judicial laboral con una cantidad interminable de demandas. La aplicación del principio de informalidad en la fase administrativa es necesaria porque este hace su trámite más fácil, de igual forma debe aplicarse en el proceso laboral Guatemalteco.

En los estudios realizados a través de encuestas y entrevistas para sustentar esta investigación se encontró que una parte de los trabajadores que desean solicitar el cálculo de sus prestaciones a la Inspección de Trabajo previo a iniciar su reclamo, deja en el olvido esto, y existe una razón muy poderosa y es que en el estudio que se hizo de los casos que se presentaron en el capítulo dos, también se observó que varias personas acuden a solicitar el cálculo de las prestaciones en representación de un pariente y la razón de hacer esto, es poderosa, se obtuvo información que las razones más frecuentes son: que el pariente trabaja lejos y no tiene tiempo de llegar a la inspección de trabajo, está enfermo y se le quiere despedir de la empresa para la que labora, vive lejos de la inspección de trabajo, aun trabaja, o está siendo víctima de presión de un despido indirecto.

En la Inspección de Trabajo existe el módulo de cálculo de prestaciones, este cálculo es hecho por los encargados de cómputo de la sección de denuncias, este departamento está ubicado dentro de las instalaciones del Ministerio de Trabajo, se observó que en este lugar son rechazadas las peticiones de cálculo de prestaciones a los familiares de los trabajadores, en estas acciones se demuestra que no se aplica el principio de informalidad, ellos se excusan diciendo que: "este trámite debe de ser personal", pero muchas veces las razones citadas anteriormente no le permiten al trabajador llegar y se busca obtener esta información a través de los familiares, ya sea la madre o un hermano, que van a la Inspección de Trabajo a solicitar un cálculo, en un caso en particular se observó que la madre del trabajador, se presentó a la inspección, pero le fue negada la ayuda, no importándoles que la persona llevaba la

información que se requiere como es la dirección de la empresa , copia de la patente de comercio y copia del nombramiento del representante legal de la empresa para la cual su hijo trabajaba, en este caso su hijo había tenido un accidente y en la empresa donde laboraba lo querían despedir, porque ya no era eficiente y lo cambiaron de área y le redujeron el salario, siendo esto una forma de despido indirecto.

La ayuda le fue negada a la persona en la Inspección de Trabajo por la razón de no ser ella la trabajadora a pesar que ella manifestó la historia y mostro documentación.

a) Trámite de la vía administrativa

La vía administrativa inicia al momento que el trabajador acude a la Inspección de Trabajo y presenta su denuncia de haber sido despedido, primero le es indicado que debe solicitar el cálculo de su liquidación, entiéndase que es la cantidad que debería de recibir del patrono al momento de despedirlo, esto se calcula en base al sueldo que el trabajador reporta como sueldo real y neto, seguido le es indicado al trabajador que debe llevar este cálculo al departamento de recursos humanos de la empresa donde laboraba , trasladárselo a su patrono o bien al representante legal, si no le es recibido el cálculo o bien se niegan a pagarle lo que se estima en dicho cálculo, se le indica al trabajador que deberá volver a la Inspección de Trabajo y presentar su denuncia formal en contra del patrono.



Para presentar su denuncia ante la Inspección de Trabajo se le indica al trabajador que deberá indicar el nombre del Representante Legal de la empresa donde laboró o continua laborando, depende del caso y dirección del lugar de trabajo, esta información la solicita la Inspección General de Trabajo para buscar en sus registros al patrono y verificar si tiene demandas anteriores en proceso o ha sido demandado anteriormente, si el trabajador tiene esta información, la puede proporcionar, pero en la mayoría de los casos no es así, entonces deberá contratar ayuda profesional para obtenerla.

Si el trabajador la obtiene podrá presentar su denuncia, esta será tomada y se programara audiencia en los próximos treinta días para que reclame sus prestaciones, esta es una audiencia conciliatoria, la cual es guiada por un supervisor de trabajo, pero resulta que las audiencias son programadas hasta tres meses después de presentada la denuncia, en la inspección de trabajo se excusan, porque indican que la carga de denuncias es grande y la inspección no se da abasto para tantos casos, o están en paros internos porque existe un conflicto con el sindicato y la administración, esto perjudica aun mas al trabajador que busca justicia.

Si el trabajador cumple con los requisitos le es asignada fecha de audiencia, se le indica a este que debe presentarse a la audiencia conciliatoria acompañado de un abogado o bien de auxilio profesional, puesto que al patrono también se le citará y este seguramente se presente a la audiencia con su abogado, siendo esto una desventaja para el trabajador por la desigualdad económica porque no puede pagar un abogado, si bien el derecho del trabajo es tutelar, no lo es en el caso del trabajador

porque no tiene medios económicos para poder pagar los servicios de un abogado y porque se encuentra desempleado.

En esta etapa se pone claramente en desventaja al trabajador porque se viola el principio de informalidad requiriéndole trámites innecesarios y poniéndolo en clara desventaja ante el patrono sugiriéndole al trabajador llegar con ayuda profesional, en casos se ha investigado que el inspector a cargo de la audiencia asesora al trabajador y se presta a ayudarlo de este para que no quede en desventaja y se sienta intimidado, otras veces esto no sucede, esto se comprobó con la versión de uno de los entrevistados al iniciar esta investigación.

b) Inspección de Trabajo

Se ha mencionado en el presente capítulo a la inspección General de Trabajo, se procederá a describirla a continuación: es un órgano del Ministerio de Trabajo, este es el lugar donde se lleva a cabo la fase administrativa, es donde se recibe y promueve la denuncia presentada por el trabajador, y se resuelven los conflictos entre el trabajador y el patrono, si no existe consenso o acuerdo en esta fase se procederá a pasar al Juicio Ordinario Laboral dentro de los treinta días siguientes de no haber llegado a un acuerdo entre las partes.

La Inspección de Trabajo es la dependencia donde se mencionó se realizan cálculos

de sueldos a recibir al momento de solicitar la indemnización al patrono, también se dijo que es donde se presentan las denuncias en contra del patrono pero también, es el lugar donde se celebra la fase administrativa o de conciliación.

Para presentar su denuncia al trabajador le es requerido la dirección del centro de trabajo, nombre del patrono o empresa o bien el nombre del representante legal de la empresa donde laboraba o bien sigue laborando.

Si el trabajador no tiene la información relacionada con el representante legal de la empresa donde labora, debe recurrir al Registro Mercantil, se le indica que deberá contratar a un profesional para que realice la solicitud ante el Registro Mercantil que es el ente que resguarda esta, el auxilio profesional para este trámite es innecesario porque cualquier persona puede hacerlo, como bien ya se mencionó, el Ministerio de Trabajo y sus dependencias deberían tener estos datos y no hacer al trabajador conseguirla porque es obligación del Ministerio de Trabajo tenerla en su base de datos porque son ellos quienes autorizan los contratos suscritos entre patrono y trabajador.

c) Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es el ente que recibe los contratos que se suscriben en las empresas entre el trabajador y el patrono, estos son revisados y devueltos a la empresa que los presentó, luego de verificar que cumplen los requisitos establecidos, entre

estos requisitos debe estar establecido e identificado el nombre de la empresa o razón social, nombre del representante legal de esta o bien el nombre del patrono, dirección física donde está constituida la empresa o el centro de trabajo, identificación del trabajador, tiempo de duración del contrato y responsabilidades que tendrá el trabajador, entre otros, posterior a esto, los contratos son devueltos a la empresa que los lleva para su revisión y la empresa le entrega una copia del contrato al trabajador, esto significa que si una empresa está legalmente constituida, el Ministerio de Trabajo junto con la Inspección de Trabajo deberían tener esta información relacionada a la empresa y todas las empresas que funcionan en el país y suscriben contratos de trabajo, debiendo quedar esta información en su base de datos.

d) Representante legal

El representante del patrono se encuentra definido en el Artículo 4º del Código de Trabajo de Guatemala de la siguiente manera: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

“Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.



El Artículo 1686 del Código Civil de la República de Guatemala define lo que es un representante legal de la siguiente manera: "Un representante legal es una persona que actúa en nombre de otra, ya sea en nombre de una persona natural o de una persona jurídica". Un representante, es eso, alguien que representa a otro o a otros, y legal, es un representante que ha sido reconocido por la ley como tal, en la relación jurídica que existe entre el comerciante y su auxiliar hay que distinguir dos cosas la primera es la relación laboral y la relación de la representación mercantil. La relación de trabajo es la que une al comerciante y a su auxiliar y corresponde al ámbito del Derecho de Trabajo. La relación de representación se concreta en actos jurídicos que el auxiliar realiza en nombre del comerciante.

Se puede citar el Artículo 47 del Código de Comercio de Guatemala en el cual aparece la forma de representante del patrono o auxiliar del comercio y dice literalmente: Artículo 47. Facultades de los administradores "Los administradores o gerentes tienen, por el hecho de su nombramiento, todas las facultades para representar judicialmente a la sociedad, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial. Tendrán además las que se requieran para ejecutar los actos y celebrar los contratos que sean del giro ordinario de la sociedad, según su naturaleza y objeto, de los que de él se deriven y de los que con él se relacionan, inclusive la emisión de títulos de crédito. Sin embargo, en la escritura social pueden limitarse tales facultades. Para negocios distintos de ese giro, necesitarán facultades especiales detalladas en la escritura social, en acta o en mandato".

Se citan ambos artículos tanto del Código Civil como del Código de Comercio por la

razón de entender la definición del vocablo: Representante Legal y vincularlas a la definición con la que contamos contenida en el Código de Trabajo de Guatemala.

Análisis de los artículos citados

Se tomó tres definiciones porque es la manera más adecuada de entender y ejemplificar cual es la función de un Representante Legal, el cual es requerido en la inspección de trabajo al momento de presentar el trabajador su denuncia por un despido y no se le pagaron sus prestaciones de ley, puesto que en el Código de Trabajo de Guatemala, en el Código Civil y en el Código de Comercio se encuentra la base legal y definición del concepto de representante legal, este término define directamente a la persona que representa la empresa o la persona que proporciona el empleo o también llamado dueño de la empresa, se entiende entonces que el representante legal de la empresa es: la persona que responderá judicialmente por todas las acciones y actos que celebre la empresa, es la persona que representa, esto implica también, que debe firmar los contratos de trabajo y otros que son suscritos entre el trabajador y la empresa, y que es responsable judicialmente de todos los actos realizados por esta.

3.4. Información y formalismos innecesarios en la vía administrativa requeridos por la Inspección de Trabajo

Después de descrito todo el problema y haber sido ejemplificado con casos, es más

que notorio que el principio de informalidad no se aplica en esta fase, siendo tan importante, porque como se manifestó antes, le es requerido al trabajador información que este no tiene y debe de buscarla por su cuenta y costa; porque en vez de ser función del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo tener la información necesaria, es el trabajador quien debe acudir al Registro Mercantil a obtenerla para luego proporcionarla.

La información relacionada con los representantes legales debería ser exigida a todas las empresas legalmente instituidas en el país.

No es aceptable, que el Ministerio de Trabajo ni la Inspección de Trabajo, no cuenten con la información relacionada con los representantes legales de las empresas, siendo una sugerencia que estén conectados en línea con el Registro Mercantil, para poder gestionar esta información desde la Inspección misma y no tener que forzar al trabajador que recurra a la ayuda profesional y que gaste sus ingresos gestionando esta.

Siendo estas dos instituciones las que autorizan contratos entre trabajadores y patronos y cuentan con una base de datos deben mantener esta información actualizada o bien como se sugirió gestionarla en línea. En relación a la ayuda profesional, esto es una clara violación al principio de informalidad, se formaliza una audiencia en la que debería



ser única y exclusiva entre el patrono o su representante y el trabajador, puesto que se pone en ventaja al patrono y no al trabajador porque para este es difícil pagar los servicios de un abogado, representante o auxilio profesional.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación del principio de informalidad en el sistema jurídico laboral de Guatemala.

El sistema jurídico guatemalteco sea caracterizado por llevar los procesos a sentencia de una forma lenta, esto se debe a que los principios que asisten al derecho en este caso en materia laboral específicamente, no son aplicados de la mejor manera, esto causa que los procesos se retrasen, se compliquen o que muchas veces sean abandonados por el demandante por lo trabajoso y difícil de llevarlo, se aúna a esto la acumulación de los procesos en los juzgados de trabajo y la falta de voluntad de las partes en resolverlos de una manera rápida.

4.1 Derecho sustantivo

El concepto de derecho sustantivo en general define a todas las normas o preceptos de ley establecidos, creados por un determinado órgano competente y legislativo del Estado, el derecho sustantivo permite el libre ejercicio de cada uno de los derechos que provee y a la vez exige el cumplimiento de los deberes que se disponen en las normas, siendo estas de carácter público, de igual manera impone sanciones si no se cumplen las normas.

4.2 Derecho adjetivo

Son los requisitos destinados a garantizar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en el derecho sustantivo. Se puede destacar que se señala la forma en la que se va a hacer valer el derecho contenido en el derecho sustantivo, y ambos crean un cuerpo de leyes que se complementan, pues sin uno el otro no tendría vida.

Establece el procedimiento a ejecutar o para hacer valer un derecho y que la doctrina llama derecho procedimental, como es el caso de derecho procesal civil, penal o laboral. Está conformado por los principios que regulan el proceso, que es, a su vez, el mecanismo para realizar lo contenido en el derecho sustantivo.

El derecho adjetivo se compone por los principios que regulan el proceso, que a su vez se encargan de realizar la regulación del derecho sustantivo y está contenido en los preceptos de la ley positiva, como lo es el Código de Trabajo, el Código Civil, el Código Penal, para citar algunos.

El derecho sustantivo impone obligaciones y brinda derechos pero también por su parte dicta sanciones, podemos citar en este caso que sucede con las normas que se disponen en el Código Penal.

El derecho adjetivo indica los requisitos y los procedimientos que se deben seguir para reclamar un derecho

4.3. Derecho adjetivo laboral guatemalteco

Este derecho adjetivo está contenido en el Código de Trabajo de Guatemala y está garantizado como tal en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los preceptos de ley y los principios fundamentales que asisten al Derecho Laboral están contenidos dentro del código de trabajo de Guatemala.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: "toda persona tiene derecho a un trabajo y también establece el deber de trabajar, esta obligación es presentada como una obligación social".

En el Artículo 102 de la Constitución política de la República de Guatemala establece que: "el Estado garantiza el trabajo y también su mediación para que toda persona, pueda obtenerlo, en contraprestación, devengará un salario que le proporcionará, la posibilidad de una existencia digna y decorosa, lo anterior, queda especialmente regulado en el Derecho del Trabajo, como garante del cumplimiento de este mandato y como función tutelar de este".

Los principios procesales del derecho adjetivo están contenidos en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, entonces es la parte instrumental que debe cumplirse al momento de presentar una denuncia ante los órganos del Estado en materia laboral como lo son, el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo y los juzgados de trabajo, como tal, entonces se debe velar para que se apliquen los principios y procedimientos por parte de los entes encargados de que estos se cumplan como lo son el Ministerio de Trabajo y la inspección de trabajo a través de sus formas de recibir las denuncias y los requisitos previos al trámite de éstas.

4.3.1 Las garantías mínimas del derecho sustantivo

Las garantías mínimas son las contenidas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y se presentan así:

“Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;



Esto representa que debe existir libertad para que las personas decidan en donde desean trabajar de acuerdo al salario que se ofrezca en el lugar de trabajo y que este pueda garantizar a su familia alimentos y demás cosas que necesiten.

- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

se entiende entonces que cualquier tipo de trabajo debe ser pagado, pero también existen salarios los cuales pueden ser diferentes según lo determine en ley.

- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Se entiende que el salario puede variar dependiendo el trabajo realizado y de las condiciones de trabajo, la eficiencia del trabajador y su antigüedad en el lugar donde labora.

- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un



treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

Lo anterior determina que el salario debe ser pagado al trabajador en efectivo, no debe ser reemplazado por otra forma de pago, salvo en el caso del trabajador del campo que él quiera recibir alimentos a cambio de salario pero que estos no sobrepasen el 30 por ciento del total del salario y que estos no sean más caros que su precio normal.

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Esto significa que las herramientas de trabajo y artículos que le sirvan al trabajador para realizar sus labores no pueden ser tomadas para pagar las deudas del trabajador, pero si podrá ser tomada una parte del salario de éste.

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

En el párrafo anterior se explica que a medida que los productos de la canasta básica son más caros cada año, también debe aumentar el salario mínimo en igual proporción.

- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las

órdenes o a disposición del empleador;

En el último párrafo cabe el caso en que si el trabajador sufre un percance dentro del tiempo en que se traslada al centro de trabajo, también está a disposición del patrono porque es tiempo que utiliza para llegar a su trabajo y realizar sus labores, esto no exime al patrono de su responsabilidad sobre el trabajador.

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

Es costumbre que en varias empresas en Guatemala puede existir la posibilidad que se labore de lunes a viernes y se descansen sábado y domingo, esto no significa que debe ser así en todos los centros de trabajo, pues esto depende del tipo de negocio que se dedique la compañía.

- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

En relación a lo anterior, en las empresas se tiene como costumbre fraccionar las vacaciones de los empleados, pero también cabe mencionar que a veces los mismos trabajadores, piden días libres a cuenta de vacaciones a su conveniencia dando esto lugar a la práctica de interrumpir el periodo de vacaciones a conveniencia del empleador.

- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

Se estableció que en algunas empresas tienen la práctica de fraccionar el aguinaldo en dos partes, una parte en diciembre y otra en enero, esto es ilegal puesto que el aguinaldo debe ser pagado en su totalidad.

- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que

ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

Se ha observado que en algunas empresas se despiden a las mujeres embarazadas siendo esto una práctica que viola este artículo y contribuye a que otras empresas lo realicen.

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

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

En relación a esto, se observó que muchas empresas contrata a los jóvenes bajo el nombre de vacacionista, con el único propósito de contratar mano de obra barata y

excusarse de no pagar el salario mínimo aun cuando el vacacionista realiza las labores que los puestos que ocupan son iguales alas de los empleados en planilla.

m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

Se observó que en algunos lugares de trabajo se da empleo a las personas sin ningún tipo de discriminación, siendo esto un gran ejemplo a todas las demás empresas.

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

En relación a este inciso no se ha observado denuncias por este caso, puesto que se prefiere la mano de obra guatemalteca porque con un salario pagado a un extranjero en dólares, se podría pagar el salario de hasta tres trabajadores guatemaltecos convertido este sueldo a quetzales.

- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

En cuanto a este inciso, el cumplimiento de las normas contempladas en los contratos de trabajo es de mutuo acuerdo y debe existir cooperación entre trabajador y patrono para llevar la empresa al éxito y que ambos gocen de los beneficios de esta y que no solamente haya beneficio para el patrono.

- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

En relación a este inciso, se llegó a determinar que algunas empresas contratan a los empleados bajo el régimen de servicios profesionales y les obliga a presentar factura al final del mes para cobrar su salario, haciendo esto para liberarse de los beneficios y bonificaciones de ley como lo son el I.G.S.S. e I.R.T.R.A., bono catorce

y aguinaldo, también para que cuando finalice la relación laboral , poder eximirse de responsabilidades como lo son el pago de prestaciones e indemnización del trabajador.

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

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

En relación a este párrafo se constató que los trabajadores gozan de un seguro medico que les es descontado de su sueldo mensualmente, siendo obligación del patrono otorgar este beneficio gratuito, porque no siendo suficiente el instituto de seguridad social, el trabajador al momento de enfermarse debe recurrir a un médico particular y la mayoría de las veces las enfermedades que el trabajador contrae, son de origen laboral ocasionados por la mala higiene en los lugares de trabajo y el estrés

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

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

De acuerdo a lo anterior, se sabe que en algunas empresas se ha suscitado que los trabajadores que desean formar un sindicato, son víctimas de represalias y amenazas de muerte para que no se forme este.

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

Se estima que la única institución que vela por el bienestar de los trabajadores en

materia de jubilación es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I.G.S.S.

- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;

De acuerdo con lo anterior, en la mayoría de los casos que el trabajador es despedido y este tramita su demanda ante el juzgado de trabajo, el periodo para que se lleve a cabo el juicio y se dicte sentencia puede ser mayor a un año, porque los juzgados de trabajo están saturados de demandas y no se dan abasto, esto retrasa los procesos y es lesivo a los intereses del trabajador porque genera costas procesales y pérdidas de tiempo, esto debe ser agilizado y simplificar el proceso laboral en Guatemala

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

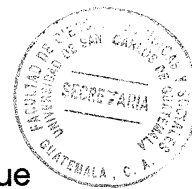
En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”

4.3.2. Principios generales del derecho adjetivo laboral

El derecho adjetivo se encuentra contenido en los considerandos cuarto, quinto y sexto del código de trabajo, que nos indica como debe ser aplicado el derecho sustantivo, principios tales como el de Informalidad, de Celeridad, de Inmediación y de Unidad de acto.

Si bien estos ya han sido explicados en el capítulo uno de esta investigación, es necesario mencionar que lo importante es que nos dicen la forma de los requisitos, de su poca formalidad para presentar una demanda, de la rapidez que debe haber en los procesos laborales tanto en la fase administrativa como en el juicio ordinario, de que no es necesario el auxilio de un profesional del derecho en estos, pero que al final le son requeridos al trabajador al momento de existir un conflicto entre este y el patrono.

Los principios primordiales son los que expresa el código de Trabajo de Guatemala de la siguiente forma:



“Decreto número 1441 El Congreso de la República de Guatemala, Considerando: Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado;

Considerando: Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo;

Considerando: Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes;

Considerando: Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

De acuerdo con lo anterior, se debe proteger al trabajador del poder económico del patrono porque está en desventaja económica ante este y puede contratar a un abogado y retrasar el proceso interponiendo recursos y todo tipo de excusas ante el juez para que el proceso tarde mas y el trabajador abandone su demanda por falta de medios económicos y tiempo.

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

Debe observarse entonces que las garantías mínimas del trabajador deben respetarse y este no puede renunciar a ellas como lo son por ejemplo las prestaciones laborales y la indemnización al momento de ser despedido o renunciar a su puesto de trabajo

- c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que

su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Se puede observar que en este inciso, se hace mención de la posición económica de las partes refiriéndose a la desventaja económica que se encuentra el trabajador ante el patrono.

- e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso

supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

Es necesario mencionar que, el Derecho del Trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y hacer que sus garantías mínimas se respeten,

Considerando: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

Considerando: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes;

Por tanto, decreta: con las reformas que se introducen, el código de trabajo queda así”¹³

¹³ Rodas Rivera , Oscar Augusto y Rodríguez Mejía, Giovanni, El contenido íntegro fue tomado en su versión digital de la página www.mintrabajo.gob.gt, Diciembre de 2008. (Consultado 10 de diciembre de 2015).

Seguido a esto, están los artículos del número uno al cuatrocientos treinta y uno, pero el enfoque que se busca hacer es directamente sobre los anteriores considerando que son la esencia y fundamento de los principios laborales.

Se entiende entonces que los principios del derecho adjetivo son imperativos y de acuerdo con los anteriores considerando contenidos dentro del Código de Trabajo de Guatemala, están vigentes y deben ser aplicados en beneficio del trabajador por ser de carácter tutelar.

4.3.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Para entender el derecho adjetivo, se debe estudiar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es importante aclarar, que la mayoría de los autores se basan en las doctrinas clásicas y doctrinas modernas.

Entre las doctrinas clásicas se enmarca el derecho laboral en el derecho privado, aún cuando se dispone de normas de derecho público. Para otros, el derecho del trabajo pertenece al derecho público, tomando en cuenta que está regulado por el Estado, muy a pesar de que ambos elementos como lo son patrono-trabajador, sean de carácter privado.

Una tercera corriente junta las dos anteriores, la cual considera el Derecho del Trabajo

como Mixto, es decir, se considera la regulación privada y la pública.

Las doctrinas modernas, dejan afuera a las orientaciones filosóficas de las clásicas, y ubican al derecho del trabajo en el contexto de lo social, el cual contiene algunos factores del derecho público y privado, este tipo de derecho, coexiste con normativas del Estado, e igualmente con las colectivas y particulares.

4.4. Autonomía del derecho del trabajo

Se dice que el derecho del trabajo es autónomo, puesto que su tramitación no goza de formalismos, su fase administrativa es diferente a la fase administrativa del derecho administrativo mismo ya que su doctrina es propia, autónoma, única, independiente y distinta al derecho común y tradicional, es decir, es un derecho sustantivo.

Este derecho, difiere del resto de ramas en el sentido que tiene que ver, involucra a la mayoría de habitantes del Estado, de la clase trabajadora, su contenido, aunque antiguamente se vincula directamente con el derecho civil, en algunas ocasiones se enfrenta, por la forma de interpretar la figura del contrato, tomando en consideración lo que incluye el mismo, donde se interpretan derechos subjetivos, como prestaciones y también cambia la posición del trabajador frente al empleador, la cual siempre toma la figura de inferior, por la desventaja económica ante este.

4.5. Interpretación del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, se interpretará siempre como un instrumento que permite el cumplimiento de normas laborales y principios procesales cuya finalidad, es cubrir las expectativas de los trabajadores, como herramienta reguladora, permite que las relaciones entre trabajador y el patrono mantengan un equilibrio saludable y justo entre ambas partes. Esta interpretación, siempre estará enfocada en que en los casos donde puedan presentarse dudas, se le debe dar preferencia, a la que beneficie y favorezca al trabajador, procurando siempre, que esta interpretación positiva, esté orientada hacia los principios conocidos del derecho del trabajo, donde siempre se persigue la protección del trabajador; el principio de continuidad, el cual persigue la estabilidad; el principio de irrenunciabilidad, el cual está relacionado con el derecho Civil, ya que este principio significa para el trabajador, el impedimento legal de despojarse o ser despojado de sus derechos y prestaciones.

4.6. Características del derecho del trabajo

Una característica fundamental es que el derecho Laboral constantemente se renueva, algunos lo señalan como revolucionario, porque produce efectos y consecuencias en las sociedades.

- Es considerado como social, ya que su fin es la igualdad.



-Es autónomo, por sus regulaciones, por sus normas y sus doctrinas particularmente únicas, dado que no se aplican en otro derecho.

-Es obligatorio e imperativo porque su contenido es irrenunciable.

-Es expansivo, porque busca la protección del trabajador e inclusive la del patrono dependiendo el caso, por ejemplo cuando el patrono despide a un trabajador por causa justa y este logra demostrar que así fue.

En términos generales, su característica fundamental, es que persigue la protección del trabajador, en que debe ser tutelar y sus trámites deben de ser sencillos por que el trabajador está en desventaja económica frente al patrono, pero también se extiende y auxilia al empresariado de los malos trabajadores.

El derecho del trabajo no es un derecho injusto por el hecho que es tutelar del trabajador, también protege al patrono de malos trabajadores.

4.7. Fuentes del derecho laboral

El derecho del trabajo está en todos los estratos jurídicos, comenzando con la Constitución Política de la República de Guatemala, en Leyes Orgánicas de las

instituciones públicas, en las leyes Procesales, Reglamentos internos de trabajo y acuerdos internacionales de la OIT sobre las contrataciones colectivas, solo por mencionar algunas y en todos el principio de informalidad es la clave para agilizar un proceso conciliatorio o solicitar a un Juez de trabajo que resuelva con prontitud en un proceso.

Se puede mencionar cantidades de fuentes del derecho del trabajo, pero lo que se procederá a mencionar será solo las consideradas de mayor relevancia como lo son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala, representa el ordenamiento jurídico que contiene las libertades, garantías y derechos de los trabajadores, la cual adquiere de esta manera, el más alto rango normativo y jerarquía.
- Código de Trabajo de Guatemala, contiene los principios a seguir en el proceso.
- Tratados Internacionales, se toma en consideración que en éstos, surgen las regulaciones para los trabajadores de los países firmantes, pudiendo ser incorporados luego, en las legislaciones propias de cada país.
- Organismos Internacionales, estos son encargados de expedir normativa constante y



actualizada, la cual forma la base para el llamado “Derecho Internacional del Trabajo”, se debe mencionar a organismos como la Organización Internacional del Trabajo OIT y las Naciones Unidas, a través de convenios.

Se resume entonces que el derecho sustantivo de Guatemala, está conformado por legislaciones de jerarquía superior y que este debe respetarse y seguirse tal cual lo dicta las normas. Se demuestra entonces la existencia en el ordenamiento Jurídico de Guatemala la existencia de leyes o normas que protegen al trabajador y en ocasiones al Patrono y también la existencia de el derecho adjetivo o procedimental en Guatemala, lo componen la norma jurídica jurisdiccional y procedimental como lo son: Código de Trabajo Ley del Organismo Judicial, Leyes Orgánicas, doctrina en materia Procesal del Trabajo, Código Procesal Civil y Mercantil.

4.8 Derecho procesal del trabajo

Es entonces sabido que los principios que regulan al derecho procesal del trabajo regulan todo proceso que se relacione con este y deben ser respetados y utilizados en todas las acciones que se relacionen con materia laboral, a continuación, se desarrollará la descripción de algunos principios que asisten al proceso laboral, todos son importantes pero se mencionará los que siempre deben estar presentes en materia procesal.

- Principio de informalidad, también conocido como de sencillez, establece que todos los actos dentro de un proceso deben de ser libres de formalismos y trámites complicados, la simpleza de los actos es importante para que la demanda prospere.
- Principio de tutelaridad, el cual establece el cuidado, la tutela que brinda al trabajador el Estado.
- Principio de jerarquía normativa, se debe aplicar la norma que favorezca más al trabajador.
- Principio de la condición más beneficiosa, es el llamado derechos adquiridos.
- Principio de igualdad en el trato, es decir, prohibición del trato arbitrario al trabajador.
- Principio de favor de la duda, llamado también "*in dubio pro operario*", protege a la parte más débil, en caso de duda, se resuelve a favor del deudor.
- Principio de primacía de la realidad, se le da relevancia, a los hechos ocurridos en la práctica laboral, a los hechos concretos.

-Principio de la libertad sindical, es la posibilidad de organizarse y negociar sindicalmente, sin más limitaciones que las establecidas en el ordenamiento jurídico.

-Principio de celeridad, todos los procesos deben ser rápidos en beneficio del trabajador

-Principio de unidad de acto, todos los actos de un proceso deben concentrarse en la menor cantidad de audiencias. El derecho procesal del trabajo, representa en la actualidad, un factor de equilibrio entre las relaciones del Estado como ente regulador del sistema jurídico que debe ser despojado de formalismos y de los actores principales en la sociedad, como lo son los trabajadores y el patrono.

Ese equilibrio, origina sensación de tranquilidad, seguridad y paz social, porque siendo los principios laborales tutelares de los derechos laborales se traducen en bienestar para el ciudadano, el cual considera su trabajo, fuente única de subsistencia y bienestar; por lo que el derecho procesal del trabajo, es un factor necesario e imprescindible para la conservación de la estabilidad de un país.

Siendo las figuras principales en el proceso laboral el trabajador y el patrono, estos deben estar vinculados entre sí por medio de un contrato de trabajo.



La primera parte de esta investigación se describe en forma de una breve introducción, en este capítulo se definirá a fondo este tema, para demostrar cómo se inicia la falta de aplicación de los principios laborales al momento de existir un conflicto entre las partes.

La relación laboral se adquiere al momento de suscribir un contrato entre el trabajador y el patrono ya sea de manera escrita u oral, formal o informal.

4.8.1. Relación jurídica entre trabajador y patrono

Se llega a esta relación al momento de suscribir un documento legal que se llama contrato de trabajo, el cual tiene las siguientes características:

- El contrato de trabajo es el documento por el cual el trabajador acepta prestar su fuerza de trabajo y sus habilidades en forma de servicio continuado al patrono, el trabajador adquiere derechos como tal pero también adquiere obligaciones, el patrono por su parte pagará al trabajador una cantidad de dinero por sus servicios y este también obtiene derechos y adquiere obligaciones.
- Es el vínculo material en papel, por medio del cual el trabajador puede exigirle al patrono que cumpla con lo ofrecido y también el patrono puede exigir al trabajador que cumpla con sus obligaciones.

- Es el documento con el que se puede demostrar ante un tribunal de trabajo o ante la Inspección de Trabajo, que existe una relación laboral entre el patrono y el trabajador.
- Debe ser firmado en aceptación de lo que en él dice por ambos, patrono o bien su representante legal y el trabajador.
- Debe acompañar los nombres completos de ambos, sus generales, y lugar de trabajo o lugar donde se realizará la actividad laboral, también se deberá especificar el tiempo por el que se prestará el servicio, entiéndase esto de forma permanente o temporal esto está contenido en el Artículo 29 del Código de Trabajo de Guatemala.
- El trabajador gozará de todas las prestaciones de ley que indica el derecho sustantivo de trabajo y sus prestaciones le serán pagadas al momento de ser despedido o se retire de la empresa, estas se llaman irrenunciables.

En materia laboral un contrato también se puede realizar de manera verbal, cuando sea por: actividades ganaderas, servicio doméstico, y trabajos temporales que no excedan de los sesenta días, según lo indica el Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala.

Porque ambas formas de contratación son válidas y surten efectos legales al momento de que el trabajador desee hacer efectivo el reclamo de sus prestaciones en la vía judicial laboral, en este caso le tocará al patrono, demostrar que tiene o no, una relación laboral directa con el trabajador.

Al existir un conjunto de condiciones laborales, se puede sostener que existe un contrato de trabajo y este puede ser de forma verbal o escrito.

Características que se dan para que exista una relación laboral:

- Voluntariedad, es un contrato libre, no se le puede obligar a trabajar.
- Independencia, el empresario indica al trabajador como debe trabajar por medio de instrucciones, como por ejemplo: jornada, horario, lugar de trabajo.
- La retribución, es el objeto del contrato de trabajo, el pago con dinero.
- La actividad personal, la relación laboral necesita de una persona física que se comprometa a realizar esa actividad de modo personalísimo "intuitu personae" del contrato de trabajo la prestación debe realizarlo una persona y sólo esa persona, si no puede realizarlo, no puede sustituirle otra, si no el primer contrato se extinguiría y se debería hacer otro contrato nuevo.

-La voluntariedad, el contrato debe ser voluntario, esta libertad es en todo el desarrollo del contrato, se puede extinguir la relación en cualquier momento sin causa "*ad nutum*", sólo debe hacer un pre-aviso quince días antes de renunciar.

-Remuneración, se presta un trabajo si se obtiene una contraprestación puesto que si se presta el trabajo y no se tiene intención de pedir contraprestación, esto sería en actos benévolos, amistosos o de buena vecindad, excluido del estatuto de los trabajadores.

-La dependencia o subordinación, que no es más que diferencia principal entre relación laboral y otros tipos de contrato, esto es el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario, estos poderes son: poder de dirección y organización de la empresa, poder disciplinario por medio del cual el empresario podría sancionar al empleado que no cumpla las órdenes o con sus deberes.

Antes existía relación laboral entre los obreros, y el patrono, luego se subordinó a los empleados administrativos.

Posteriormente se fueron creando distintas formas de contratación de personal bajo distintos renglones y distintos tipos de estructura para evitar pagarles sus prestaciones al momento del despido de éstos.

Actualmente se trata de evadir las formas de contratación y disfrazar una relación laboral con una que parezca indirecta como por ejemplo se empieza a frenar a los vendedores o corredores de seguros porque se dice que ya no son una relación laboral, pues estos son personas fuera de la empresa que venden el servicio de seguro que la empresa provee, a un tercero.

Una práctica muy común en Guatemala es la contratación por servicios prestados, es otra manera de querer hacer pasar una relación laboral por una que no parezca que se tiene vínculos directos con la empresa en la que se trabaja, se les solicita a los trabajadores que a fin de mes presenten su factura de cobro de honorarios por sus servicios prestados durante el mes y aunque exista un jefe o un supervisor inmediato, un horario para presentarse al lugar de trabajo y una continuidad; se insiste en negar por parte del patrono la existencia de una relación formal de trabajo y la ausencia de contrato es por la misma razón, pero al final esta es vinculante entre el trabajador y el patrono al comprobar los preceptos antes descritos.

Habiendo descrito entonces el concepto de contrato de trabajo y lo que implica este en la contratación de un trabajador, todo lo que conlleva suscribir este entre las partes, se presenta uno de los primeros problemas que generan la falta de aplicación del principio de informalidad y es que se le solicita al trabajador presentarlo, siendo obligación del patrono proporcionar una copia de este y no lo hace estando ya el mismo revisado por el Ministerio de Trabajo de Guatemala.

En repetidas ocasiones e indistintamente de señalar directamente a las empresas por nombre que realizan esta práctica, se observó en la investigación realizada, que en ocasiones el patrono evade esta obligación por el hecho de que el trabajador no tenga acceso a la información de la empresa para la que labora, también para que no tenga manera de probar que mantiene o existió una relación entre éstos.

Se observó también que a los trabajadores que fueron entrevistados y que laboraron temporalmente, refiriéndose a los que laboraron en los centros de recepción de llamadas o call centers, no se les dio una copia de su contrato de trabajo, según su versión, manifestaron que únicamente les fue dado este para leerlo y firmarlo al momento de empezar a laborar para la empresa, pero que nunca les fue extendido una copia autorizada por el Ministerio de Trabajo de este contrato, y que al momento de vencer su tiempo se les dejó sin acceso a la empresa el penúltimo día de labores, les fue bloqueado el acceso de su persona en las instalaciones y se les indicó una fecha tentativa en la cual podían recibir su liquidación por sus servicios prestados.

En el caso de una persona entrevistada, siendo esta una trabajadora temporal en call center, acudió a iniciar su proceso de denuncia ante la Inspección de Trabajo porque no estaba de acuerdo con lo que se le dio de liquidación por haber prestado servicio en la empresa por nueve meses, a esta persona en donde laboró no se le dio una copia de su contrato de trabajo, valga mencionar que este fue de carácter temporal, la empleada acudió a la Inspección de Trabajo y le fue solicitado el nombre de la

empresa o su representante legal, no teniendo esta copia del contrato de trabajo se retiró, días después la trabajadora obtuvo la información por medio de un compañero de trabajo que continuaba laborando en la empresa, acudió a la Inspección de Trabajo con la información y así pudo al final obtener el cálculo que la institución ofrece a los trabajadores despedidos, por cualquier razón que estos crean que es injusta o se aplique un mal cálculo en la liquidación de sus prestaciones.

La trabajadora contando con el cálculo emitido por la Inspección de Trabajo acudió al centro donde laboró, pero le fue negado el ingreso, le fue indicado que no podía ingresar porque ella ya no laboraba allí y ya habían transcurrido más de un mes para poder realizar su reclamo, no pudo entregar el cálculo de lo que ella creía que era lo justo, y no lo que le habían ofrecido pagar en concepto de liquidación por sus servicios prestados, como agente de servicio al cliente por nueve meses.

En este ejemplo se puede observar la forma incorrecta de actuar del patrono, porque desde el inicio de la relación laboral le debió haber entregado una copia de su contrato de trabajo a la trabajadora, el cual incluyera, fecha de inicio de labores, duración del contrato, fecha a terminar este y salario entre otros, si la trabajadora hubiese tenido el contrato de trabajo, no hubiera existido tanto atraso en su denuncia que fueron alrededor de un mes para poder contactar a su ex compañero de trabajo para que este pudiera conseguirle la información, ella no pudo ir al Registro Mercantil a conseguir la información porque ya estaba laborando en otro lugar en ese momento y no podía

pagar un tramitador para tal efecto por no contar con sueldo pagado en su nuevo trabajo, ni dinero en ese momento por haber estado desempleada.

Esta serie de sucesos que se dieron, muestran lo ineficiente de los trámites previos a solicitar un cálculo en el centro de atención al trabajador de la Inspección de Trabajo, y lo complicado de iniciarlo, estos incidentes generaron al final lo siguiente:

- Retraso en la aplicación de la justicia, porque en la Inspección de Trabajo no se tenía la información relacionada a la empresa.

- La trabajadora no sabía el nombre del representante legal de la empresa, y sucede muchas veces que el empleado conoce el nombre comercial de la empresa pero no el nombre de la razón social de esta, información que solicita en el centro de denuncias y atención al trabajador de la Inspección de Trabajo, esto causó retraso a la persona denunciante, habiendo transcurrido más de treinta días desde que fue despedida.

El contrato de trabajo es el documento por medio el cual se demuestra la relación laboral entre el patrono y el trabajador, este es clave para demostrar la existencia de esta, una copia del contrato de trabajo debe ser entregada al empleado, después de ser revisado por el Ministerio de Trabajo, siendo esto una obligación del patrono.

En muchas empresas establecidas en Guatemala se viola esta norma, porque se contrata al empleado y no se entrega una copia del contrato de trabajo, esta práctica es muy común en los centros de trabajo.

La falta del contrato de trabajo ocasiona al trabajador retrasos en recolectar la información que se necesita para solicitar en la Inspección de Trabajo, que se realice el cálculo de cuanto se le debe pagar al trabajador.

Se pudo establecer entonces que existe un proceso ineficiente por parte de la Inspección de Trabajo, por las siguientes razones:

-Primera, se le requiere al trabajador información que debería de estar en poder de la Inspección misma.

Los nombres de las empresas y su representante legal deberían estar en la base de datos de la Inspección de Trabajo o bien estar en comunicación directa, puesto que la tecnología ahora en día lo permite, estas consultas se debería hacer vía electrónica desde la Inspección de Trabajo al Registro Mercantil en caso no se cuente con la información de la empresa.

Al momento de realizar las entrevistas para sustentar esta investigación, algunos

trabajadores comentaron al respecto de este procedimiento que se da a malas interpretaciones, realizar este trámite causa malestar en un gran número de trabajadores que coincidieron en la misma versión, estos argumentaron que acudir al Registro Mercantil y realizar esta gestión, la consideran innecesaria, porque se podría hacer de manera electrónica como se dijo anteriormente, un número de trabajadores entrevistados coincidieron el mismo sentir y dieron a conocer en forma de queja lo siguiente: "causa un malestar general en los que realizan este trámite, el hecho de ir y venir de un lugar a otro obteniendo información que ellos deberían de tener", refiriéndose a la Inspección de Trabajo, porque muchos aducen que existe un negocio directo para generar fondos entre ambas instituciones, no siendo este el tema de esta investigación, se manifiesta acá, porque se cree que es de importancia mencionarlo, es de importancia social denunciarlo porque no beneficia al trabajador y su economía, al contrario les retrasa y afecta económicamente, cambiar esto vendría a servir a que el principio de informalidad sea aplicado, al volver más sencillo el proceso, se deja claro que es una denuncia social y no se acusa directamente a ninguna institución, lamentablemente este denuncia no se puede comprobar, pero se traslada en esta investigación el sentir de los trabajadores afectados, por este trámite considerado como innecesario por los mismos .

-Segunda, en este caso el principio de informalidad no fue aplicado, fue inoperante porque se hizo perder tiempo valioso a la trabajadora para poder presentar su queja, causando esto retraso en el proceso administrativo.

-Tercera, el cálculo emitido por la unidad de asistencia al trabajador, fue ineficaz porque no pudo ser entregado por la denunciante al patrono, de igual manera como sucede en muchos casos, le fue negado el acceso al centro de trabajo.

La aplicación del principio de informalidad o de sencillez para presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo previo a iniciar el proceso administrativo, se entiende como la acción de evitar formalismo y trámites innecesarios o difíciles y hacer que sea más cómodo el proceso de denuncia para el trabajador; a esto se suma la falta de información en una entidad que debería tener controles más estrictos de las empresas como tales; casos como este se repiten a diario y el cambio nunca sucede, ahora bien, si en caso se logra cumplir con los requisitos de información que se requieren de la empresa y se logra entregar el cálculo de prestaciones al patrono o a la empresa donde se requiere que se realice el pago o el ajuste de las prestaciones a pagársele al trabajador, dependerá si estos aceptan como justo este cálculo, si lo rechazan, el trabajador deberá volver a la Inspección de Trabajo a iniciar el proceso administrativo y se citará la patrono a una audiencia conciliatoria.

En este proceso fue donde se detectó también la falta de aplicación del principio de informalidad, y es otro de los cuales causa que el trabajador desista con su reclamo, en este punto se suma otro problema más al trámite de la vía administrativa, que también se logró detectar y este es que a los denunciantes se les solicita el auxilio profesional como necesario para comparecer a la audiencia conciliatoria que se

programa luego de denunciar la negativa de pago de sus prestaciones por parte del patrono,

4.9. El auxilio profesional

En el proceso de esta investigación se logró comprobar la sugerencia que se hace a los trabajadores que presentan su denuncia ante la Inspección de Trabajo de contratar los servicios de ayuda profesional al momento de acudir a la audiencia conciliatoria, esto nuevamente imposibilita que se aplique el principio de informalidad, puesto que en materia laboral en la fase administrativa y dentro del proceso no es necesario ni obligatorio según lo dice el Código de Trabajo de Guatemala, la asistencia o el auxilio de un profesional del derecho, el inspector de trabajo o el juez pueden asistir y velar por el derecho del trabajador.

4.9.1. Definición del término auxilio

El término auxilio es uno de los términos más usados en el idioma español a la hora de pedirle ayuda o socorro a alguien, para superar una situación grave o una emergencia que se atraviesa.¹⁴

¹⁴ V.I.A, **Definicion ABC**, <http://www.definicionabc.com/salud/auxilio.php>, 2016, (Consultado 10 de diciembre de 2015).



Se entiende entonces como auxilio profesional a la ayuda recibida de un profesional en este caso del derecho en materia laboral, para que este ayude al trabajador en cualquier instancia del proceso en donde sea requerida su participación.

Se considera que esta práctica no debería darse porque se entiende que esta es una fase conciliatoria, aun no existe juicio abierto y se puede evitar en esta, llegar a juicio ordinario laboral.

En la vía administrativa el patrono será citado y este acudirá a la junta conciliatoria con su abogado o su cuerpo de abogados y tratará de intimidar al trabajador con la figura de poder que le proporciona la ventaja económica que este tiene, y muchas veces el trabajador prefiere dejar su denuncia en esta fase porque cree que no podrá continuar a juicio, ni podrá reclamar más en otra instancia, porque no puede pagar los honorarios de un abogado que le asista, llegando muchas veces estos hasta un treinta por ciento de lo que el trabajador o demandante pretende reclamar al patrono.

Es recomendable que en la fase administrativa el principio de informalidad, de tutelaridad y de igualdad se cumplan al no permitir la desigualdad de el trabajador ante el patrono al este comparecer con asesoría legal.

La vía administrativa se agota porque el patrono no quiere pagarle lo que corresponde al trabajador, o pretende hacer parecer ante la Inspección de Trabajo que no existe



una relación laboral, y se niega a llegar a un acuerdo.

En la vía administrativa no se admitirá pruebas, únicamente es conciliatoria, se busca que el patrono tome conciencia y que pague al trabajador lo que le corresponde.

La vía administrativa se puede interrumpir, al ver el trabajador que no se llega a ningún acuerdo con el patrono, este puede pedirle al inspector de trabajo que dé por agotada esta vía, y poder continuar en juicio ordinario laboral.

El proceso ordinario laboral dependerá si el trabajador puede costear un abogado, no siendo esto necesario según lo que establece el Artículo 321 del Código de Trabajo de Guatemala, pero este es uno de los problemas donde también se viola el principio de informalidad en el proceso laboral de Guatemala porque se vuelve un paradigma el hecho de tener un abogado que auxilie al trabajador y este deberá pagar altas cantidades de dinero de su pretensión si llega a ganar por los servicios del profesional.

Se obtuvo información en los estrados de los juzgados de trabajo que no se admiten demandas en forma oral y no se tomarían de ninguna forma en los juzgados de trabajo por la alta carga de casos que llevan y que estas deberán ser por medio de un abogado, entonces el trabajador vera frustrado su deseo de obtener justicia mediante los juzgados de trabajo y no continuara con su demanda porque no tiene medios



económicos para pagar auxilio profesional que procure su caso, nuevamente con estas acciones se rompe el orden de los principios tutelares del trabajador.

Se define entonces que en el proceso legal en materia laboral de Guatemala no existe aplicación de los principios invocados en el Código de Trabajo de Guatemala.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se ha detectado que en el proceso laboral de Guatemala, como en la fase previa o administrativa, no se cumple con los principios procesales tutelares de los trabajadores contenidos en el Código de Trabajo de Guatemala, las consecuencias jurídicas provocadas por la falta de aplicación de los principios procesales son el retraso y el abandono del proceso, por eso surge la necesidad de hacer más simple y expedito este.

El cuarto considerando del Código de Trabajo, indica que se debe expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia y evitar que el trabajador realice trámites innecesarios y se retrase el proceso.

De acuerdo con lo anterior se recomienda a las autoridades del Ministerio de Trabajo y a la Inspección General de Trabajo fortalecer su sistema de base de datos en relación a tener la información de las empresas que operan en Guatemala; en la fase administrativa regular el acceso de forma exclusiva del trabajador y del patrono para que ambos lleguen a un acuerdo rápido no violentando los derechos de ninguna de las partes, que la Corte Suprema de Justicia en materia laboral promueva y vigile la aplicación verdadera de los principios procesales en la fase administrativa y los juicios laborales, volviendo estos más sencillos y expeditos beneficiando al trabajador y al patrono.





BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Buenos Aires: Editorial Mundo Cultural Hispano, 1957.

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2013.

[https://es.scribd.com/doc/217871087/](https://es.scribd.com/doc/217871087/Código-de-Trabajo-de-Guatemala) Código-de-Trabajo-de-Guatemala **Código de Trabajo, Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial CENADOJ**. Guatemala, CENADOJ, 2010, (Consultado: 10 de diciembre 2015).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/preguntasfrecuentes/derechoslaborales.htm> **de Trabajo y Previsión Social**, Guatemala, 2015. (Consultado: 10 de diciembre de 2015)

<https://asofiamr.wordpress.com/poblacion-y-poblacion-economicamente-activa-pea/> Mairén, Alejandra Sofía, **Análisis económico de la región**. 2015. (Consultado: 10 de diciembre de 2015)

<http://dle.rae.es/?id=LXum6xU>, Diccionario de la Real Academia Española, **Felipe IV**. 428014 Madrid 2015, (consultado: 10 de diciembre de 2015)

<http://definicion.de/sencillez/> Pérez Porto, Julián y Merino, María, **Definición de sencillez**. 2014. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

<http://www.Definicion-abc.com/salud/auxilio.php>, V.I.A, **Definición ABC**. 2015. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).



<http://www.mintrabajo.gob.gt/> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Código de Trabajo**. 2011. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

MINUGUA. Décimo Informe de Verificación. Guatemala:(S.Ed.), 1999.

STAFFORINI, Eduardo R, El derecho laboral. (s.l.i.): Editorial La Ley, 1946.

VILLAGRAN, P. La necesidad de adecuación legal en base al contenido del Convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo. Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala:(S.Ed.) 2006.

www.mintrabajo.gob.gt Rodas Rivera, Oscar Augusto y Rodríguez Mejía, Giovanni. **El contenido íntegro fue tomado en su versión digital de la página.** diciembre de 2008. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

[www.Real Academia Española](http://www.RealAcademiaEspanola.es), **Diccionario en línea Felipe IV.** 428014 Madrid, 2015. (Consultado: 10 de diciembre de 2015).

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1963.



Código de Trabajo. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1961.

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