

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and architectural elements. The Latin motto "SICUT ERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA AC ACADEMIA COACTEMALITENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**INFUNCIONALIDAD DEL AMPARO, AL CONSIDERÁRSELE TERCERA INSTANCIA
EN CASOS LABORALES**

MADELYN GABRIELA CARVAJAL AGUILAR

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**INFUNCIONALIDAD DEL AMPARO, AL CONSIDERÁRSELE TERCERA INSTANCIA
EN CASOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MADELYN GABRIELA CARVAJAL AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente	Lcda.	Karina Amaya
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretario:	Lcda.	Ana Marcela Castro Conde

Segunda Fase:

Presidente	Lcda.	Claudia Johana Andrade Escobar
Vocal:	Lic.	Armin Cristóbal Crisóstomo López
Secretario:	Lcda.	María de los Ángeles Castillo

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



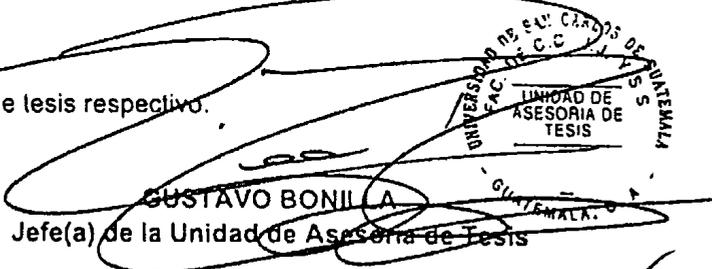
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 30 de septiembre de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, ARIEL OSBELI DIONICIO OROZCO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MADELYN GABRIELA CARVAJAL AGUILAR, con carné 201514575,
 intitulado INFUNCIONALIDAD DEL AMPARO, AL CONSIDERÁRSELE TERCERA INSTANCIA EN CASOS
LABORALES.

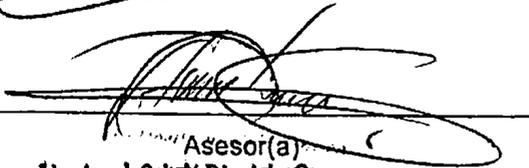
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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.


GUSTAVO BONILLA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 30 / 09 / 2020.

1) 
 Asesor(a)
Lic. Ariel Osbeli Dionicio Orozco
 ABOGADO Y NOTARIO

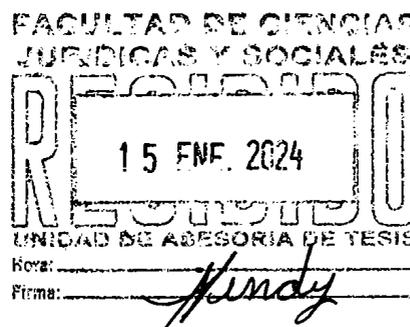




Licenciado Arael Osbeli Dionicio Orozco
Abogado y Notario
Colegiado: No. 17055

Guatemala, 07 de junio de 2021

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 30 de septiembre de 2020, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la perito contador Madelyn Gabriela Carvajal Aguilar, titulada: "INFUNCIONALIDAD DEL AMPARO, AL CONSIDERÁRSELE TERCERA INSTANCIA EN CASOS LABORALES".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.



Licenciado Arael Osbeli Dionicio Orozco
Abogado y Notario
Colegiado: No. 17055

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la perito contador hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la perito contador Madelyn Gabriela Carvajal Aguilar. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

LIC. ARAEL OSBELI DIONICIO OROZCO
Colegiado No. 17055

Lic. Arael Osbeli Dionicio Orozco
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 314-2024

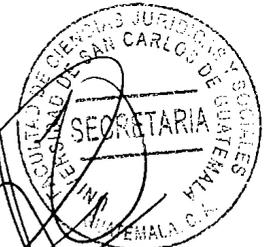
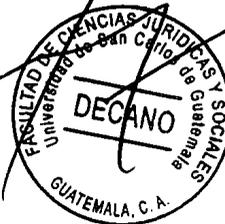
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, once de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MADELYN GABRIELA CARVAJAL AGUILAR**, titulado **INFUNCIONALIDAD DEL AMPARO, AL CONSIDERÁRSELE TERCERA INSTANCIA EN CASOS LABORALES**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



[Large handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por tu gracia y misericordia, porque tu voluntad siempre es buena agradable y perfecta. Por ser mi refugio y mi estandarte, el camino que quiero seguir. Espero ser un instrumento útil en tus manos.

A MIS PADRES:

Marcos y Susana, porque son el ejemplo de amor más puro y verdadero, por su lucha incansable para alcanzar sus sueños, y por los sueños depositados en sus hijos, por enseñarnos a vivir con coraje y valentía.

A MIS HERMANOS:

Beatriz, Juan Alberto y Sucely, porque son la prueba que cuando se emprenden grandes cosas para Dios, solamente se pueden esperar grandes cosas de Él; por su apoyo y sus consejos, ha sido todo un privilegio crecer junto a ustedes y aprender que el mundo se cambia con disciplina, amabilidad y nobleza.

A MIS SOBRINOS:

Nathan, Sammy, Valerie y Andrés estoy segura que nacieron para cosas grandes, espero verlos crecer y



hacer de sus vidas historias extraordinarias.

A MIS AMIGOS:

Quienes han sido un apoyo incondicional, han estado presentes en cada época de mi vida, su amistad ha sido un verdadero regalo que me bendice cada día. A todos en general, gracias, por el impacto que sus vidas han causado en la mía.

A:

Patty, Lennin, Erick y Luisa Fernanda, personas que son simplemente únicas, de sueños y vidas profundas.

A:

Guatemala, mi patria, a la cual espero servir con dedicación y contribuir cada día en su desarrollo y prosperidad.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por formarme en conocimientos, en valores y ética profesional.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, mi *alma mater*, por todos los conocimientos adquiridos. Por la oportunidad de ser parte de la gloriosa y tricentenaria.



PRESENTACIÓN

En Guatemala es lamentable que el sistema de justicia es tan deficiente que no cuenta las leyes apropiadas que puedan proteger realmente a los trabajadores y que tampoco establece con claridad en qué momento del proceso se pueden utilizar los recursos que la ley regula, como el caso del derecho laboral en el cual interponer un amparo no resulta funcional. Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es entre los meses de mayo de 2021 a abril de 2022. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales.

Concluyendo con el aporte científico, es urgente que se busquen soluciones para este tipo de problemas y más aún que busquen acuerdos y nuevas políticas que permitan la actualización del cuerpo legal del país, en todos los ámbitos, pero en el área laboral es necesario que se busquen nuevos procesos para agilizar la forma en que se resuelve, sobre todo el tiempo, ya que los procesos llegan a una sentencia en dos o tres años y el objetivo del derecho laboral es la protección total hacia el trabajador, pero siendo tan lento un proceso, lo que hace es perjudicarlo, pues mientras el trabajador espera una resolución no tiene empleo y no tiene ingresos y si lo que espera es que lo puedan reinstalar, pasará años esperando, lo que afecta totalmente al trabajador.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, existe infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales, en virtud de que el sistema de justicia es bastante deficiente y el ámbito laboral no queda exento de esta situación, el cual a pesar que en el Código de Trabajo se intentó regular que sea de forma oral para que haya más celeridad y se pueda brindar más protección al trabajador, en la práctica esto no se cumple, en virtud que los procesos laborales actualmente para resolverse se tardan de dos a tres años, si a esto le agregamos interponer un amparo, el proceso se alarga mucho más y hasta se toma como que se está interponiendo de forma maliciosa para atrasar el proceso, lo que no beneficia en ningún caso al trabajador, quien continua desprotegido durante todo el tiempo que tarde el proceso.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó y se dio a conocer que en Guatemala existe infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales, en virtud que el sistema de justicia en el país es deficiente, y produce que los procesos laborales tarden mucho en resolverse y si a ello se incluye interponer un amparo, el proceso se hace más largo y no resulta siendo una vía funcional y hasta es considerado que se interpone de forma maliciosa, y esto afecta al trabajador, más si está esperando su reinstalación, ya que durante ese tiempo no está laborando y tampoco recibiendo un salario.

Para la comprobación de la tesis se emplearon los métodos de investigación pertinentes, siendo estos: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con los que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Por lo que se comprobó la hipótesis.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Generalidades del derecho laboral	1
1.1. Elementos principales del derecho al trabajo	4
1.2. Derechos esenciales del trabajo	5
1.3. División del derecho laboral	10
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral	11
1.5. Principios del derecho laboral	12
CAPÍTULO II	
2. Derecho procesal laboral	15
2.1. Autonomía del derecho procesal laboral	16
2.2. Principios del derecho procesal laboral	18
2.3. Fuentes del derecho procesal laboral	25
2.3.1. Fuentes reales	25
2.3.2. Fuentes históricas	26
2.4. Clasificación del derecho procesal laboral con otras ramas del Derecho	26



Pág.

2.4.1. Relación del derecho procesal laboral con el derecho constitucional	26
2.4.2. Relación del derecho procesal laboral con el derecho civil.....	29
2.4.3. Relación del derecho procesal laboral con el derecho procesal civil.....	29
2.4.4. Relación del derecho procesal laboral con el derecho administrativo	30
2.5. Clasificación del derecho procesal laboral.....	31

CAPÍTULO III

3. Justicia laboral	33
3.1. Características	34
3.2. Legislación laboral.....	34
3.3. Carencia laboral.....	38
3.4. Como hacer efectivo el cumplimiento de la ley	40
3.5. Intervenciones necesarias para aplicación de la justicia laboral	41
3.6. Como hace eficaz la justicia laboral	42
3.7. Tipos de conflictos laborales	43
3.7.1. Conflicto jurídico.....	45
3.7.3. Conflictos individuales de trabajo.....	46
3.7.4. Conflictos colectivos	48
3.7.5. Conflictos económicos laborales.....	49
3.8. La justicia laboral en el sistema jurídico guatemalteco	49



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales	51
4.1. Infuncionalidad del amparo	52
4.2. Procedencia del amparo	52
4.3. Riesgo de una tercera instancia	55
4.4. Admisibilidad del amparo judicial	56
4.5. Efectos de la sentencia de amparo	58
4.6. Causas de responsabilidad	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar conocer la infuncionalidad del amparo, al considerársele una tercera instancia en casos laborales, ya que Guatemala es un país con un sistema de justicia deficiente, que no cuenta con leyes específicas para todos los casos y tampoco se preocupa por actualizar las leyes que están vigentes, sobre todo en el caso de los trabajadores, a pesar que en el Código de Trabajo está regulado que se debe proteger al trabajador, en la práctica el mismo sistema afecta al trabajador con el tiempo que se tarda para resolver un proceso. Por ello, es necesario que se busquen políticas, que se hagan acuerdos entre instituciones para proteger de una forma más completa a los trabajadores, sobre todo la corrupción que se vive en el país no siga afectando los derechos de éstos, ya que las empresas privadas saben que pagando sobornos no tendrán ninguna sanción.

Lamentablemente, la falta de voluntad por parte del Estado de buscar políticas que mejoren de una forma eficiente el sistema de justicia incluyendo aquí el ámbito laboral, hace que el trabajador sea más vulnerable, ya que no se pueden utilizar instancias como el amparo para buscar que la resolución sea a favor del trabajador, o solicitarla para que se resuelvan sus peticiones en los plazos en los que establece la ley, ya que el planteamiento de un amparo hace que el proceso ordinario se vuelva aún más lento, por lo que el trabajador queda más vulnerable aun, al no contar con una resolución en el tiempo que la ley establece.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, la falta de actualización de leyes laborales que realmente protejan a los trabajadores en el país. Por ello, la presente investigación pretende únicamente enfatizar la infuncionalidad del planteamiento del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales, así como el estado de vulnerabilidad al que queda expuesto el trabajador al no contar con una resolución en el tiempo que establece la ley. Y, como objetivo específico: analizar la forma en la cual presentar un amparo en un proceso laboral no resulta funcional y muchas veces no resulta ser un beneficio para el trabajador.



Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se señaló lo relativo a las generalidades del derecho laboral, tales como elementos principales del derecho de trabajo, derechos esenciales del trabajo, división del derecho laboral, naturaleza jurídica y principios del derecho laboral; en el segundo se desarrolló lo concerniente al derecho procesal laboral, autonomía, principios, fuentes, clasificaciones del derecho laboral y su relación con otras ramas, así como la clasificación del derecho procesal laboral; en el tercero, se dio a conocer el tema justicia laboral y lo relativo a las características, legislación laboral, carencia laboral, como hacer efectivo el cumplimiento de la ley, tipos de conflictos labores y lo relativo a la justicia laboral en el sistema jurídico guatemalteco; y por último, en el cuarto se desarrolla el tema de estudio que es, infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales, así como la procedencia, admisibilidad del amparo, riesgo de una tercera instancia, efectos de una sentencia de amparo y causas de responsabilidad.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento por parte del Estado y de las instituciones involucradas que es necesario darle importancia a la actualización de las leyes laborales que existen, para que se le pueda brindar una protección real al trabajador, quien debe esperar hasta dos o tres años para una resolución y durante ese tiempo queda desprotegido, en virtud que no tiene empleo y tampoco cuenta con ingresos, lo que afecta sobre manera al trabajador y más aún si se presenta un amparo buscando una resolución a favor del trabajador, por ello es necesario aclarar las leyes y agilizar los procesos laborales.



CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho laboral

El derecho al trabajo es el conjunto de normas reguladoras sobre la relación entre el patrono y el trabajador, el trabajador le presta el servicio al patrono con la finalidad de recibir una retribución económica a cambio. Actualmente el derecho al trabajo se encarga de establecer derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, de acuerdo con el servicio prestado por parte del trabajador. Antiguamente los trabajadores eran personas esclavas del trabajo, conforme el tiempo lo cambiaron al feudalismo, actualmente se deriva de las relaciones laborales conforme a la prestación de servicios.

El derecho laboral, específicamente en el Código de Trabajo de Guatemala, regula sobre las relaciones individuales o colectivas de la clase trabajadora, que tienen a bien regular sus derechos y darle prioridad a los principios, sobre los cuales los trabajadores se basan para poder normar lo relacionado al trabajo. Así como para poder exigir sus derechos cuando sea necesario, o en todo caso establecer mediante un contrato la prestación del servicio, las garantías y las condiciones de trabajo. Según la doctrina el derecho al trabajo se define como: "El conjunto de normas o instituciones, encargadas de regular las relaciones individuales y colectivas laborales, en donde este no solo abarca las normas de los trabajadores, sino que también las condiciones sobre la relación laboral, así como



la relatividad del trabajo, regulado en el Código de Trabajo”.¹

Asimismo, según el cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece: “las características ideológicas que inspiran el derecho al trabajo, las cuales están de forma 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;
- 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 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.
- 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;

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20



- 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;
- 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”.

Cabe señalar que el Código de Trabajo según sus considerandos, específicamente en lo definido en el párrafo anterior, el derecho al trabajo es un derecho considerado para la persona trabajadora, por lo tanto, se considera un derecho tutelar, pues trata de regular todos los derechos y deberes que tiene la persona que realiza la prestación de su servicio



al patrono. Según la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101, sobre la definición constitucional de lo que es el derecho al trabajo, indicando que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

1.1. Elementos principales del derecho al trabajo

En cuanto a los elementos del derecho al trabajo, estos hacen que este derecho sea diferenciado, debido a que cuenta con las esencialidades del derecho colectivo e individual del trabajo, es por ello por lo que en cuanto a los elementos por los cuales se conforma este derecho, están:

- a. El trabajo es individual o colectivo;
- b. Se considera humano y libre;
- c. Depende de un jefe o patrono para poder estar subordinado a este derecho;
- d. El trabajo es remunerado;
- e. El trabajo necesita a cambio una contraprestación;
- f. Se considera una prestación de servicio;

El Artículo 20 del Código de Trabajo, específicamente en su último párrafo establece: “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.” Por lo que se



podría interpretar que estos son los elementos materiales, según lo establece el Código de Trabajo. Estos elementos no se pueden modificar salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, estas condiciones son susceptibles de superarse o desarrollarse dinámicamente, tal como lo expresan los principios ideológicos del derecho laboral.

1.2. Derechos esenciales del trabajo

Cabe indicar que el derecho al trabajo se clasifica en la Constitución Política de la República de Guatemala, acerca de los derechos sociales mínimos del derecho al trabajo, tal como lo regula el Artículo 102, en el cual establece que: "son derechos sociales mínimos los que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta



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

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

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

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



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

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento 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;

- 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;

- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le



otorgue mejores prestaciones.

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

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

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

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

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

- r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en



beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

Es por ello que, en cuanto a la regulación de los derechos sociales y esenciales del derecho laboral, son los que forman parte de la existencia del derecho del trabajo, debido a que este derecho es puramente la esencia de las actividades individuales y colectivas del trabajo.

1.3. División del derecho laboral

El derecho laboral, por ser un derecho tutelar en beneficio y en el cumplimiento de los



derechos de los trabajadores, es que forma parte de las actividades por las cuales se constituye este derecho, asimismo se detallan las siguientes clasificaciones de este derecho:

- a. Derecho individual, cuando la relación es específicamente en un contrato para una sola persona en donde se establece la relación del patrono con el trabajador;
- b. Derecho colectivo del trabajo, este derecho se refiere más a los grupos de trabajadores que velan por sus derechos, por ejemplo, los sindicatos o los comités ad-hoc;
- c. Derecho laboral internacional, se refiere a la intervención de los derechos, por medio de los tratados o convenios con otros países, a través de la intervención de la Organización Internacional del Trabajo;
- d. Derecho administrativo, este interactúa como la resolución de conflictos a través de la Inspección de General de Trabajo;
- e. Derecho procesal laboral, este derecho interviene en los procedimientos judiciales en los juzgados o tribunales para poder resolver los conflictos de carácter laboral.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral

En cuanto a la naturaleza del derecho laboral, este interviene en la relación originada mediante un contrato verbal o escrito ante una persona denominada trabajador quien es la persona de brindar el servicio a una persona denominada patrono, y se encarga de remunerar ese servicio brindando. Cabe mencionar que la forma de aplicar el derecho



laboral es una manera tan practica y esencial que de cierta manera el órgano jurisdiccional competente tiene la potestad de determinar sanciones a los patronos cuando sea necesario, con el fin de darle cumplimiento a las normas determinadas de sanciones.

1.5. Principios del derecho laboral

En cuanto a los principios que regulan el derecho laboral, son los derechos que esencialmente predominan esta clase de derecho, los cuales se detallan de la siguiente manera:

- a. Publico, debido a que tiene carácter del derecho público;
- b. Dualista, se considera así, por contar con normas directas y especificas tanto a trabajadores individuales, como colectivos;
- c. Legal;
- d. Justicia;
- e. Tutelar;
- f. Realista;
- g. Conciliatorio;
- h. Imperativo;
- i. Protector;

Por lo tanto, en cuanto a los principios, estos conforman parte del derecho laboral, los



cuales constituyen la solución que es parte desde su inicio, en la cual se determina que este derecho es perteneciente a un orden de carácter público, lo que hace que este derecho tenga características de carácter público.

Actualmente el derecho laboral, busca la protección de forma directa al trabajador, por lo que necesariamente el derecho laboral, es la aplicación de las normas de forma justa sobre las cuales, se interviene la compensación a través de las funciones que este derecho tiene como tal, de manera que, al comprender que este derecho se rige por las normas que regulan o que contemplan la relación del trabajo. Y principalmente el derecho laboral es conformado por la manera evolutiva que tiene de realizarse, es por ello que se busca la aplicación de los principios protectores y tutelares, en beneficio de las normas que socialmente contribuyen en cuanto a la aplicación de las normas de carácter autónomo.

Doctrinariamente, se dice que: "el derecho forma una unidad sistemática, sin perjuicio de que sus distintas ramas como el derecho del trabajo, tengan contenidos propios. Sus fuentes, por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sus principios y también son distintos de los de otras ramas y sirven para justificar su autonomía".² La protección que otorga el derecho laboral es la forma esencial sobre la cual permite la aplicación de las normas que funcionan en protección del derecho de trabajo, a lo cual es necesario intervenir en base a los principios.

² Grisolia, Julio Armando. **Tratado de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Tomo I, Pág. 10.



La razón de ser tutelar, explica la doctrina: “las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta, por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador. El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En este sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.”³

En conclusión, el derecho laboral, es una forma de brindar protección a los trabajadores, con el fin de intermediar entre las partes de una relación laboral, aplicando los principios del derecho laboral, entre ellos, el principio de tutelaridad para los trabajadores, mismo que se le da prioridad en la aplicación de los principios, con el objeto de regular la desigualdad entre las partes de una relación laboral, y compensar a la parte económicamente débil. Ya que la función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 20.



CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral es un derecho que regula todo el procedimiento que conlleva un juicio, en donde se desarrollan las actividades para darle validez de forma concreta a la misma, con el fin de aplicar las normas procesales. Cabe mencionar que el derecho procesal lo que busca es desarrollar y poder aplicar las normas procesales jurisdiccionales, enfocadas a darle un buen cumplimiento cuando estas hayan sido vulneradas o cometidas acciones injustas, es por ello que, de acuerdo a la resolución de conflictos, se puede dar una correcta aplicación de estas normas a lo cual se le aplica un buen funcionamiento.

Según la doctrina define que el derecho procesal laboral es considerado como el "conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos".⁴ Cabe destacar que el derecho procesal laboral es la rama del derecho encargada de llevar a cabo las actividades de carácter jurisdiccional, para poder entablar una buena relación laboral entre el patrono con el trabajador.

La aplicación de las normas laborales dentro de los órganos jurisdiccionales, tienen a

⁴ García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 38



bien establecer un procedimiento el cual se encuentra establecido con la ley y al cual se le da un correcto mantenimiento para que este funcione y se lleve a cabo un orden jurídico con el fin de entablar buenas medidas reguladoras del patrono con el trabajador. También doctrinariamente se define como “el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el tribunal de trabajo funciona como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.⁵

Se menciona que la relación laboral, de allí depende que se lleven a cabo estos procesos laborales, los cuales conllevan a que surja una correcta aplicación de las normas desde que se inicia, es decir, desde que se da el contrato de trabajo a lo cual específicamente se regula las prestaciones, derechos y obligaciones del patrono y del trabajador. El poder administrar la justicia de una manera correcta, es lo que conlleva que el derecho procesal laboral pueda a través de los órganos jurisdiccionales, llevar a cabo una correcta aplicación de esta, con el fin de poder auxiliar en los procesos durante un juicio en donde la relación laboral de una u otra manera ha sido dañada.

2.1. Autonomía del derecho procesal laboral

En cuanto a la autonomía de este derecho se establece porque tiene sus propias

⁵ López Larrave. Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág.7



características, las cuales conlleva a establecer una acción para un bien individual o colectivo, con el fin de poder exigir justicia, a través de la aplicación correcta de los principios esenciales que se tiene. Según la doctrina, especifica que en cuanto a esta autonomía, el derecho procesal laboral, es considerada una ciencia, por lo tanto “es necesario y suficiente que sea bastante extensa y que amerite un estudio conveniente y particular, que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina, que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.⁶

Cabe destacar que, respecto a las normas procesales del derecho laboral, durante este proceso es importante contemplar lo regulado en el Código de Trabajo, ya que en Guatemala el derecho laboral, es un derecho formal que permite darle carácter importante en cuanto a la relación entre el patrono y el trabajador, es por ello que basado en la autonomía que este derecho laboral, tiene naturaleza de carácter legal. Asimismo, de acuerdo con las características de autonomía que contiene el derecho procesal laboral, son parte de la esencialidad constitutiva de este derecho, es por ello que de este se derivan los siguientes tipos de autonomía que hacen formar parte del derecho procesal laboral:

- a. Autonomía doctrinaria, se basa por esta debido a que tiene sus propios conceptos doctrinarios para conocimiento de este derecho;
- b. Autonomía legislativa, debido a que se rige por los reglamentos interiores,

⁶ García Máynez, Eduardo. **Op Cit.** Pág. 32



internacionales y nacionales del trabajo;

- c. Autonomía jurisdiccional, internamente se tienen lugares específicos para hacer efectiva esta rama del derecho;
- d. Autonomía administrativa, por ser un derecho independiente goza de la autonomía a lo cual es necesario que los asuntos laborales sean aplicables de acuerdo con su competencia exclusiva;
- e. Autonomía didáctica, esta conlleva a la resolución de conflictos entre la parte patronal con la parte trabajadora.

2.2. Principios del derecho procesal laboral

Estos principios que a continuación serán detallados son los que forman parte del derecho procesal laboral, los cuales contribuyen necesariamente con los procedimientos o procesos del derecho laboral, lo cual hace que este derecho tenga su propia esencialidad, pues basado a la estructura del proceso que contiene las normas laborales, son los que le dan la principal función en cuanto al procedimiento de este derecho. Cabe señalar que los principios del derecho procesal laboral, doctrinariamente se define como: “la limitación que tienen las directrices las cuales regulan las normas que directa o indirectamente pretenden darle solución a los conflictos, asimismo para poder promover la aprobación de las normas que interpretan la resolución de los casos”.⁷

Generalmente los principios que conforman todo derecho procesal cualesquiera que sean

⁷ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana*. Pág. 35



sus ramas, pues lo que busca es la intervención de estos principios, para que con ello pueda realizarse cualquier proceso de forma individual o colectiva, debido a que es necesario establecer que lo que se busca en el área laboral es un interés económico que jurídicamente estén sometidos a la aplicación de la justicia. En Guatemala al referirse a los principios procesales, estos son contemplados de modo que, en los juicios laborales, estos tienen que mediar de tal manera que se puedan establecer medidas de carácter jurídico en el cual podrán intervenir a la resolución de los conflictos individuales o colectivos y que busquen mejorar la relación laboral o que en cierta manera intermedie en poder solventar los intereses de la jurisdicción privativa de trabajo.

Cabe destacar que según el Artículo 326, del Código de Trabajo, establece que “en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de 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 que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

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

Los únicos incidentes, incidencias y recursos, se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este código. Los demás se substanciarán en pieza



separada, sin interrumpir el proceso.

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

Por lo tanto, la intervención de los principios procesales en el derecho laboral, su especificación es poderlos aplicar durante los juicios en el proceso laboral, el cual podrá ser parte de la protección en especial para el trabajador. El autor Franco López, indica que los principios del derecho procesal laboral, son:

- a. “Principio tutelar. Es un principio no solamente aplicado al derecho sustantivo del trabajo sino al derecho procesal de trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso, y sobre todo es desgastante para una economía que, como la del trabajador, se encuentra menguada, pues en el caso del reclamo de prestaciones, el principio tutelar jugará un papel importante porque buscará equilibrar esa desigualdad entre trabajador y empleador.
- b. Principio de concentración. Este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y



terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia. La funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio de derecho procesal del trabajo, como es el de la oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera oral.

- c. Principio de oralidad. Implica que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda pueden diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que, actos procesales, como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma. La eficacia de esa oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito.
- d. Principio de impulso procesal de oficio. Una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del derecho procesal del trabajo, la caducidad de instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino del juez de trabajo, quien tiene la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas de proceso.
- e. Principio de antiformalidad. Por virtud de este principio se exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas de derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos.



No obstante, lo antes señalado, el principio de antiformalidad no debe entenderse como la exención a las partes, del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas formas habrá requisitos como los relacionados a la primera solicitud, que habrá que satisfacer, porque la antiformalidad no implica en ningún caso anarquía, sino que únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

- f. Principio de sencillez. Es uno de los que más guarda afinidad con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo.
- g. Principio de economía procesal. Es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este proceso se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como, la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel.
- h. Principio de celeridad. Puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de



oficio, pues es el busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que, si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello, tampoco será celérico.

- i. Principio de igualdad. Consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, y para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que, por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio, depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso.

Sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, lo anterior, derivado de la posición económica de las partes, que será manifiesta ya que a una parte le resultará beneficioso que el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso, el otro sujeto procesal se encontrará urgido que el trámite sea lo más económico y rápido posible.

- j. Principio de preclusión. Explica que por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos gráficos de este principio, las facultades que el actor tiene de ampliar su demanda hasta el momento de la



primera comparecencia a juicio oral, y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda. Todos esos ejemplos permiten advertir que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.

- k. Principio de inmediación procesal. El juez debe estar en contacto en todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues dentro de las audiencias, por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias lo resuelto a las partes.”⁸

El autor Cabanellas de la Torre, define el principio de inmediación procesal, como “es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan. Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados, porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial”.⁹

⁸ Franco López, Cesar Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Pág. 42

⁹ Cabanellas de la Torre. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 412



2.3. Fuentes del derecho procesal laboral

Según a doctrina indica que cuestionar las fuentes de derecho es: “procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser. El estudio de las fuentes del derecho tiene íntima vinculación con el progreso constante de creación del Derecho, así como la interpretación e integración del Derecho Positivo”.¹⁰ Cabe destacar que en base a las fuentes del derecho estas se clasifican de la manera más sencilla, entre estas existen dos divisiones sobre las cuales son mayormente conocidas, como las fuentes formales e históricas, las cuales son desarrolladas a continuación:

2.3.1. Fuentes reales

Estas fuentes tienen como carácter el poder contribuir a un orden tanto colectivo como individual, lo cual permite que, en base a lo regulado en las normas jurídicas, este pueda aplicar la justicia de una manera más segura. Según la doctrina define como fuentes reales a las “fuentes que acontecen la vida social de los lugares que tienen como naturaleza el poder programar una convivencia social, sana que determine los factores con la ayuda de las normas jurídicas”.¹¹ Por ello son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, tales como hechos económicos, políticos y culturales, estos son factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

¹⁰ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 79

¹¹ García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 26



2.3.2. Fuentes históricas

Las fuentes históricas son las que comúnmente se conocen más, debido a la antigüedad que tienen o que de cierta manera tiene instrumentos que hacen constar la utilidad de estas fuentes. Es por ello por lo que de acuerdo a lo regulado las fuentes históricas se denominan de la siguiente forma, tal como lo es la fuente directa que es conocida como la fuente principal o la fuente indirecta que es conocida como las fuentes supletorias. Debido a la forma en que las fuentes históricas han marcado estas son utilizadas principalmente en los juzgados laborales, a fin de poder intermediar e intervenir en el proceso laboral cuando sea necesario, debido a que muchas veces es necesita la interposición de las fuentes tanto directas como indirectas.

2.4. Clasificación del derecho procesal laboral con otras ramas del derecho

Cabe señalar que el derecho procesal laboral tiene como finalidad el poder entablar relación con otras ramas del derecho las cuales de alguna manera contribuyen a la disposición en la aplicación de las disciplinas jurídicas, que principalmente forman una relación por medio de la cual se tiene una estrecha relación.

2.4.1. Relación del derecho procesal laboral con el derecho constitucional

Si bien se sabe que jerárquicamente la Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema, debido a que de ella se desarrollan o se subdividen las demás leyes y códigos. Por lo que, en cuanto a la relación del derecho procesal laboral tiene como finalidad el poder desarrollar a apego tanto el Código de Trabajo como de la



Constitución Política de la República de Guatemala, la aplicación de normas y principios en relación de estas dos ramas del derecho.

Asimismo, según lo regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece acerca de la "tutelaridad de las leyes de trabajo, en donde las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

Así también, de acuerdo con la relación de estas dos ramas del derecho es que según lo regulado en el Artículo 203, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece sobre: "La Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.



La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

Pues si bien es cierto de acuerdo con lo regulado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, es donde principalmente se fundamentan las acciones que los órganos jurisdiccionales tienen como fin, en cuanto a su participación de poder formar parte de un proceso como tal. También tiene plasmado en este cuerpo legal, todos aquellos derechos individuales y colectivos que son de suma importancia en defensa de las personas para evitar que sus derechos sean vulnerados.

Y de acuerdo a lo regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se



interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

2.4.2. Relación del derecho procesal laboral con el derecho civil

Debido a que el derecho laboral en si conlleva a tener una serie de formalidades para llevar a cabo sus contrataciones, va de la mano la contratación de servicios en el cual quedan plasmados en un contrato laboral, en el cual forma parte el derecho civil, para poder darle una validez efectiva. De acuerdo a lo relacionado con el derecho procesal laboral, conlleva a que estas dos ramas del derecho puedan formar parte tanto de las pruebas para presentar según lo que este plasmado en el contrato de trabajo, como la manera de poder establecer ciertos mecanismos en los cuales se conformó la aplicación de las formalidades que este derecho civil tiene y que hace formar parte importante en el derecho laboral.

2.4.3. Relación del derecho procesal laboral con el derecho procesal civil

La doctrina afirma: “En cuanto a lo procesal, lo laboral establece sus propios procedimientos, aunque admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento Civil y Mercantil, tal como lo regula el Artículo 326 del Código de Trabajo, siempre que no sea contrario a los principios procesales de trabajo”.¹²

Y el artículo 326 bis del Código de Trabajo establece: “Los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderá en papel español bond o de otro de similar calidad. Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal

¹² Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág. 77



continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos. Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este código para cada caso. De los actos realizados oralmente, se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.”

Por lo que se puede concluir que el derecho procesal laboral admite las formalidades del derecho procesal civil, en cuanto a la forma de tramitación de procesos, siempre y cuando esas formalidades no contraríen los principios y las disposiciones del derecho laboral, por lo que su aplicación es meramente supletoria.

2.4.4. Relación del derecho procesal laboral con el derecho administrativo

La manera en la que se relacionan estas dos ramas del derecho es lo que hace que se lleven a cabo las formas conciliatorias de los procesos en los cuales, se pueda intervenir de cierto modo para solucionar los casos cuando existan organizaciones colectivas por parte de los mismos trabajadores. Ya que, al momento de entablar un proceso colectivo laboral, lo que principalmente se busca es solucionar los conflictos entre patrono y trabajadores, por lo que se hace necesario aplicar procedimientos administrativos, logrando de manera más pronta resolver los conflictos y evitar un proceso en donde se tenga que interponer algún recurso.

De acuerdo con lo regulado en el artículo 275 del Código de Trabajo, establece: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las



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

- a. Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia del ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y
- b. Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

2.5. Clasificación del derecho procesal laboral

Cabe señalar que este derecho se clasifica de modo que las derivaciones de individualidad y la colectividad de la materia laboral, lo cual hace que las normas jurídicas sean específicas para solventar y poder darle una solución de una manera más pronta a los conflictos ocasionados entre el patrono y el trabajador. Al darle solución a los conflictos



laborales, estos hacen que la aplicación de las normas tanto laborales como constitucionales, puedan darle una intervención de una manera más eficaz, lo cual hace que, en cuanto a la clasificación del derecho procesal laboral, este pueda desarrollarse de una forma más práctica.

Es decir, de una manera ordinaria, el aplicar las normativas jurisdiccionales, de modo que hace una gran diferencia en la resolución de conflictos ocasionados, lo cual hace que la clasificación del derecho procesal laboral sea siempre buscando el interés de protección especialmente para el trabajador, cuando sus derechos han sido vulnerados. Doctrinariamente se comprende que, de acuerdo a la clasificación del derecho procesal laboral, lo que permite es la "resolución de los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión de las condiciones de prestación de los servicios siguientes:

- a. Conflictos jurídicos;
- b. Interpretación del derecho;
- c. Aplicación del derecho"¹³

En conclusión, el derecho procesal laboral lo que busca es intervenir en la resolución de los conflictos, a fin de poder aplicar los principios que permiten mejorar la relación entre las partes laborales, a lo cual hacen que de cierta manera sea una forma económica de evitar procesos.

¹³ Sussekind. Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Pág.20



CAPÍTULO III

3. Justicia laboral

La aplicación de la justicia laboral tiene a bien la representación de la negociación entre el patrono y el trabajador, a fin de realizar justas oportunidades o bien que estas puedan reducir todos aquellos conflictos que son ocasionados mediante la búsqueda de una conciliación o negociación entre las partes. La función de la justicia laboral en sí, es que por parte de los órganos jurisdiccionales competentes tengan a bien buscar llegar a un acuerdo entre las partes, a lo cual puedan llevar a cabo una negociación por medio de la cual se pueda realizar de una manera más justa tanto para el patrono como para el trabajador, y que las mismas puedan ser confrontadas tanto en la aplicación de los trabajadores individuales o colectivos, no importando si trabajan para el sector privado o sector público.

Cabe destacar que en Guatemala la aplicación de las normas jurídicas en la búsqueda de oportunidades que concretan acciones que permitan lograr la capacidad de la prestación de servicios otorgados por parte de los trabajadores. Asimismo, lo que buscan es proporcionar seguridad en la aplicación de los tratados y convenios realizados, a fin de poder establecer acciones de forma concreta y que estas mismas puedan dar seguridad laboral a través de la aplicación tanto de la justicia laboral como de la intervención de las actividades jurídicas realizadas a fin de poder intervenir laboralmente.



3.1. Características

De acuerdo con la clasificación, la aplicación de la justicia laboral busca realizar ciertas intervenciones que tienen como fin el poder entablar medidas que de cierto modo colaboren con el objeto de llevar a cabo un convenio entre las partes. La aplicación de la justicia laboral se puede establecer que el proceso laboral es el que permite que se pueda llevar a cabo las actividades que se caracterizan de la siguiente manera:

- a. "Una de las características de la justicia laboral, es que busca que el proceso laboral pueda llevarse a cabo de una manera técnica en donde su aplicación permita llevar a cabo el desarrollo del proceso;
- b. Existen dos tipos de economía dentro de la justicia laboral, los cuales buscan la aplicación de las acciones realizadas, es por ello que el derecho laboral busca aplicar ciertas economías lo cual hace que la ejecución, o la aplicación de la justicia laboral, permitan llevar a cabo el proceso de una manera justa, tanto económica como procesal;
- c. La rapidez con la que pueden realizarse los procesos son los que hacen lograr un desarrollo más próximo, es por ello que, en cuanto a la aplicación de las normas, hace que puedan dar cumplimiento de las necesidades, asimismo la justicia laboral no permite que los procesos sean retardados."

3.2. Legislación laboral

Al referir acerca de la legislación laboral, es decir, todo aquel ordenamiento jurídico por medio del cual se encuentra el contenido o las especificaciones, sobre las cuales busca



evitar que se lleguen a cometer hechos que vayan en contra de lo normado. En cuanto a la legislación guatemalteca en defensa de los derechos laborales de las personas, se encuentran establecidos en los tratados y convenios, nacionales e internacionales, el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala. En los cuales específicamente se encuentran reguladas las acciones que los trabajadores tienen a fin de poder obtener todas aquellas acciones en función de los casos laborales, o que de cierto modo estos representan la competitividad sobre las condiciones emanadas y enmarcadas reguladas en las reformas a las leyes que funcionan en beneficio para los trabajadores.

Directamente al referir que, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Código de Trabajo, se encuentra regulado que el derecho laboral es un derecho tutelar para los trabajadores, debido a que estas leyes son orientadas a poder verificar las condiciones laborales con las que el trabajador represento en su momento y las causas por las cuales busca hacer justicia. Actualmente en Guatemala, se encuentran grandes beneficios en cuanto a la aplicación de la justicia laboral, pues las entidades encargadas de darle cumplimiento a lo regulado en la ley son los que se encargan de la supervisión de todos aquellos factores que representan tanto un riesgo como de cierto modo un problema, sin embargo, lo que busca la Inspección General de Trabajo es:

- a. Lograr un mejor desarrollo;
- b. Contar con la calidad de las instituciones, estas pueden ser tanto públicas como privadas;



- c. Hacerse presentes en la supervisión de la gerencia y la parte patronal;
- d. Evitar que se sigan cometiendo hechos contrarios a lo regulado en la legislación guatemalteca.

Derivado de la aplicación de la justicia laboral, conlleva a que sucedan muchas acciones de vulneración a la ley, debido a muchas causas por las cuales el país atravesó durante la pandemia, entre estas causas se encuentran:

- a. El desempleo ha sido uno de los grandes factores que incremento en el país;
- b. El alza de precios;
- c. La mala calidad de los empleos;
- d. La inestabilidad laboral;
- e. La inseguridad laboral;
- f. La discriminación laboral;

Son los factores que han llegado afectar las condiciones del país, en ese sentido respecto a la aplicación de la justicia laboral, lo que se busca es que, en Guatemala existan empleos con mejores condiciones de trabajo. Cabe destacar que, para hacer valer la aplicación de la justicia laboral, es necesario que el trabajador por quien se vela el derecho tutelar de los trabajadores, cumpla con la serie de obligaciones que tienen como trabajadores, según el Artículo 63 del Código de trabajo establece: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su



- representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
 - c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
 - d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
 - e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
 - f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
 - g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
 - h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección



personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Cabe señalar que, para hacer valer la justicia laboral y tomar en cuenta la aplicación de la defensa de los derechos de los trabajadores, es necesario que el trabajador en todo momento haya cumplido con sus obligaciones, debido a que muchas veces los empleados exigen derechos cuando ellos mismos han realizado alguna acción por la cual están siendo despedidos o sancionados según lo convenido en su contrato laboral.

3.3. Carencia laboral

Entre las razones por las que existe falta de empleo o que, en todo caso, estos no se garanticen de forma efectiva, debido a las malas condiciones de pago o bien, malas condiciones de trabajo, y aun así los trabajadores opten por un trabajo en el cual no cuenten con las condiciones y derechos mínimos a los que tienen derecho, para mantenerlos bien y que los trabajadores puedan entablar medidas de viabilidad en la mejora de sus condiciones laborales. En este sentido, la doctrina explica que: “Hay



exigencias que surgen de la necesidad de dar plena vigencia al Estado de derecho, de razones de carácter ético y de aspectos prácticos para de dicha forma garantizar de manera efectiva la viabilidad del sistema político y económico, de actuar de manera decidida a favor del efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores”.¹⁴

Para lograr que, en un lugar o centro laboral, se cumpla con las normas requeridas para los trabajadores, evitando que arriesguen su vida o su integridad física o moral, y que de cierto modo puedan buscar la aplicación de medidas y normas de seguridad para los trabajadores. Igualmente, aplicar normas de respeto para los trabajadores, mejor las condiciones de trabajo, para poder aplicar las oportunidades de un trabajo productivo en mejores condiciones en donde los derechos siguientes sean aplicados:

- a. Derecho a la libertad;
- b. Derecho a la seguridad;
- c. Derecho a la equidad;
- d. Derecho a la igualdad;
- e. Derecho a la dignidad;
- f. Derecho a la responsabilidad;
- g. Derecho a la salud;
- h. Derecho al salario mínimo;
- i. Derecho a la protección;

Todos estos derechos son aplicables a los trabajadores, cualquier listado de derechos

¹⁴ Martínez, Daniel. *La agenda laboral en la globalización*. Pág. 28



es breve, ya que el derecho laboral lo que busca es que estos derechos constituyan un mínimo, como una base y estas están llamadas a superarse y desarrollarse de forma dinámica, tal como lo explican los principios ideológicos que inspiran el derecho laboral. Estos derechos también se aplican el derecho a la protección de la maternidad cuando el empleado sea mujer, esta puede gozar de ciertos beneficios durante la relación laboral con el patrono.

3.4. Como hacer efectivo el cumplimiento de la ley

Cabe destacar que, para darle cumplimiento a lo regulado en el ordenamiento jurídico, es necesario que se apliquen medidas y normas, por medio de las cuales el trabajo pueda hacerse efectivo, a fin de mejorar las condiciones de los trabajadores o bien que se dé cumplimiento a los derechos. Debido a que el derecho laboral, mediante la aplicación de normas jurídicas laborales, son en protección para el trabajador, buscan que sus derechos sean efectivos, y que las normas internas dentro de los centros laborales sean de una forma justa, para que, al momento de que existan un conflicto laboral, se pueda inspeccionar y verificar que cumpla con las normas legales adecuadas.

Para hacer efectivo el cumplimiento de lo ordenado, la doctrina explica: "Tanto trabajadores como empleados serán los primeros fiscalizadores del cumplimiento de disposiciones en cuanto les afecten directamente. Las autoridades administrativas están llamadas a la fiscalización general del acatamiento de las leyes en la materia; sin embargo, es tan amplio ese cometido y tan escasos los medios materiales con que



actualmente se cuenta, que su trabajo deviene prácticamente desapercibido”.¹⁵

3.5. Intervenciones necesarias para aplicación de la justicia laboral

Es necesario tomar en cuenta que, para el cumplimiento de la aplicación de las normas laborales, estas puedan hacer cumplir los derechos y aplicar la justicia de cierto modo que al momento de la aplicación de las normas laborales estas puedan relativamente velar por el buen cumplimiento de todos sus derechos esenciales como trabajadores. Asimismo, para poder aplicar la justicia laboral, es necesario realizar la intervención de ciertos aspectos, a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores y que la aplicación de esta justicia conlleve a profundizar de una mejor manera la relación laboral entre patrono y trabajador, siendo estos aspectos:

- a. Diálogo social, lo que se busca es lograr un desarrollo durante el proceso laboral, a fin de buscar la aplicación de las normas de desarrollo, la aplicación de instrumentos adecuados ejerciendo los derechos que necesariamente los trabajadores como tal tienen;
- b. Lograr que la relación laboral entre las partes pueda lograrse un reconocimiento adecuado por medio del cual se dé el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y que asimismo estos puedan realizar ciertos intereses de convivencia entre el patrono y entre el trabajador individual o los trabajadores en el caso de las organizaciones colectivas de trabajo;
- c. Que por parte de la Inspección General de Trabajo esta pueda realizar un

¹⁵ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 113



- servicio de inspección y con ello puedan estimar y darles cumplimiento a los derechos de los trabajadores y evitar que estos mismos sean vulnerados;
- d. Verificar por parte de la Inspección General de Trabajo, la aplicación de los programas laborales, los cuales buscan la aplicación de las normas laborales, asimismo que estas puedan realizarse mediante programas que hagan efectivo el trabajo, es por ello por lo que debe tomar en cuenta que se dé el cumplimiento de las siguientes acciones:
1. Brindar seguridad laboral;
 2. Verificar los programas laborales;
 3. Verificar las condiciones laborales;
 4. Tomar en cuenta la calidad laboral;
 5. Verificar las capacitaciones del personal;
 6. Aportar los suministros necesarios;
 7. Contar con una infraestructura adecuada;
 8. Verificar todas las deficiencias con las que cuenta el establecimiento.
- e. Dar cumplimiento a los derechos laborales de una forma confiable, siempre y cuando este cumpla con las medidas necesarias para aplicar la justicia y la ley tal como se regula en el ordenamiento jurídico.

3.6. Como hace eficaz la justicia laboral

Es necesario que, de acuerdo con la intervención de la justicia laboral, se deben de tomar en cuenta todos los factores que afectan de cierto modo la justicia, y poder administrarla



de una forma correcta. Para darle marcha a un proceso laboral, se deben observar las deficiencias con las que cuenta el sistema de justicia en Guatemala, pero que los mismos siempre van a velar por el buen cumplimiento de los derechos laborales, buscar una resolución en beneficio y en protección a los trabajadores, es por ello que, en cuanto a los medios probatorios, es necesario intervenir con los criterios específicos para poder aplicar la justicia laboral de una manera más eficaz.

Asimismo, se comprende que la justicia laboral, permite lograr que el derecho laboral en Guatemala, se logre aplicar de un mejor modo la eficacia de los funcionarios, sin embargo, debido a las causas que afectan grandemente el país, estas pueden verificarse que el sistema de justicia tiene ciertas deficiencias en las cuales afecta en los diferentes procesos, entre estas se encuentran:

- a. La falta de transparencia en los procesos laborales;
- b. La falta de profesionalidad;
- c. El retraso en los procesos laborales;
- d. El abandono de los procesos;
- e. No obtener resoluciones judiciales a tiempo;

3.7. Tipos de conflictos laborales

Cabe destacar que existe una serie marcada por los conflictos laborales, y de conformidad con su clasificación, estos pueden ser individuales o colectivos, mismos que generan conflictos jurídicos, sociales y económicos, los cuales de cierto modo afectan a



los trabajadores y patronos. Cabe señalar que de acuerdo a lo estipulado en el artículo 292 del Código de Trabajo, establece: “Los juzgados de trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a. De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b. De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

- c. De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- d. De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
- e. De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el cumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 269 y 272 del



Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente;

- f. De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales.
Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y
- g. De todos los demás asuntos que determina la ley;
- h. De las acciones motivadas por la Inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción”.

Derivado de las condiciones por las cuales cuenta el sistema de justicia, es necesaria la aplicación de las normas propiamente dichas, y que, para la aplicación de la justicia laboral es necesario intervenir en la resolución de los siguientes conflictos:

3.7.1. Conflicto jurídico

En la materia laboral se puede comprender que los conflictos laborales conllevan a que jurídicamente puedan aplicarse ciertas sanciones en sentido que se busca atender las normas partidarias según sea la aplicación de normas a través de la resolución de conflictos. Según el Artículo 288, del Código de Trabajo establece que: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a. Concentración de trabajadores;



- b. Industrialización del trabajo;
- c. Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales;
y
- d. El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.”

Cabe mencionar que estos conflictos son ocasionados en razón que de acuerdo con la relación entre el patrono y el trabajador son los que hacen la clasificación en cuanto a la justicia laboral, lo que se busca es resolver un conflicto ocasionado causado mediante una relación laboral. Para ello, se deben aplicar las normas vigentes, las cuales buscan darle resolución a los conflictos individuales y colectivos en materia laboral, siempre y cuando los derechos de alguna de las partes hayan sido vulnerados.

3.7.3. Conflictos individuales de trabajo

Este tipo de conflictos surgen por el incumplimiento de las obligaciones tanto del patrono como del trabajador, entre las que se pueden mencionar: el no proferir igualdad salarial, en iguales condiciones a mismo trabajo prestado; no guardar el debido respeto; así también, no proporcionarle al trabajador los materiales, herramientas o cualquier clase de utensilios necesarios para realizar el trabajo; no proporcionar un local seguro para guardar los instrumentos de trabajo, o el lugar en el cual se ejecuta el trabajo no reúne



las condiciones necesarias; o cuando el patrono no cumple con una de sus obligaciones principales como la de pagar al trabajador el salario correspondiente; o según sea el caso, el trabajador no cumple con la prestación del trabajo, en el tiempo, modo, eficiencia, cuidado y esmero.

Cada una de las disposiciones generales para cada trabajador deben estar contempladas en el reglamento interior de trabajo, el artículo 57 del Código de Trabajo define el mismo de la siguiente manera: "es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley."

Lo cual significa que el trabajador conoce cuales son disposiciones generales de su lugar de trabajo, por lo cual es de índole obligatoria el cumplimiento de cada una de las disposiciones. En el caso del patrono, también debe verificar el cumplimiento de cada una de sus obligaciones, guardando la debida consideración y respeto a sus trabajadores, pagar al trabajador el salario correspondiente en modo y tiempo acordado, entre otras obligaciones. Para evitar conflictos entre los sujetos de la relación laboral.

Cuando se generan conflictos es necesario realizar intervenciones, por cada una de las partes quienes llegan a tener un conflicto por una alteración dentro de la prestación de servicios, lo cual hace que no estén de acuerdo con la forma en que se produce la



interpretación de las normas. Cuando este tipo de conflicto laboral se da conlleva muchas veces a iniciar un proceso laboral, debido a que las actividades representadas producen un conflicto que es llevado al litigio. Cabe destacar que muchas veces intervienen por parte de la Inspección General de Trabajo, quien tiene a cargo realizar las inspecciones para poder verificar cual es la causa del conflicto y de cierta manera intervenir en las políticas que el Ministerio de Trabajo, a fin de poder llevar a cabo un convenio entre las dos partes.

3.7.4. Conflictos colectivos

Cabe señalar que este tipo de conflictos son causas de un enfrentamiento de un grupo organizado por trabajadores, por ejemplo en el caso de los sindicatos, que ellos buscan que los conflictos ocasionados o generan cientos enfrentamientos cuando existen algunas actitudes por la parte patronal en la cual directamente no están de acuerdo lo cual conlleva a que estos grupos organizados por trabajadores se representen la búsqueda de encontrar mejores condiciones en cuanto a la representación que tienen como empleados, la cual puede ser por parte de los grupos coaligados o comités Ad-Hoc, o las asociaciones profesionales denominadas: sindicatos.

En cuanto a los grupos colectivos de trabajo, ellos participan y forman parte de las acciones que son en beneficio de todo su grupo de trabajadores, desde solicitar bonos, vacaciones o cualquier otro tipo de medidas que tienen a bien el poder representarse a medida que forman parte de poder ponerse de acuerdo entre las partes. Debido a que



los grupos colectivos representados sindicalmente ejercen presión ante el patrono lo cual hace que acepten las pretensiones solicitadas por los trabajadores según sea el caso. Muchas veces los conflictos llegan desde una huelga hasta el cierre de la empresa, es por ello que la clase patronal busca llegar a un acuerdo antes de se inicie un conflicto mucho más serio con los trabajadores.

3.7.5. Conflictos económicos laborales

Este tipo de conflictos conlleva a que muchas veces el trabajador o los trabajadores no estén de acuerdo con los salarios que están percibiendo, o con las condiciones laborales a los cuales están sometidos, es por ello que buscan que se lleve a cabo una mejora en cuanto a la remuneración de sus trabajos o bien que en todo caso se pueda intervenir para darle solución a otras mejoras, entre las cuales se podría mencionar medidas de higiene, seguridad y protección del trabajador, alfabetización, capacitaciones constantes, todo ello con el fin que la resolución de conflictos sea mucho más rápida evitando que se lleven casos más allá de un proceso laboral.

3.8. La justicia laboral en el sistema jurídico guatemalteco

Cabe mencionar que en Guatemala es un Estado que vela por los derechos de las personas, logrando la impartición de justicia, en donde a través de los órganos jurisdiccionales se tiene que velar y de hacer cumplir la justicia. Pues el asumir las conductas sociales, ante las relaciones laborales muchas veces es imprescindible,



debido a que dentro de los procesos laborales se pierde la justicia social y laboral. Cabe recalcar que de acuerdo con los mecanismos que se tienen para lograr aplicar las normas jurídicas, es necesario que las intervenciones mediante un proceso laboral, sean factibles y sobre el cual puedan llegar a generar un acuerdo laboral, lo cual permite que sea bastante importante entre las partes.

De acuerdo a las regulaciones que se implementen en la aplicación de la justicia laboral, tiene como fin determinar medidas a través de los órganos jurisdiccionales competentes, por medio de las cuales pueda organizarse los trabajadores para la resolución de conflictos, siendo en que las normas laborales, tal como lo establece el último considerando del Código de Trabajo, el cual regula: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias, entre el capital y trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". En ese sentido se debe aplicar este principio atendiendo a la forma de resolución de conflictos, aun cuando no estas judicializados.

En conclusión, la justicia laboral es la forma de solventar todos aquellos conflictos que se ocasionan de forma individual o colectiva de los trabajadores con el patrono, quienes buscan que se inspeccionen las condiciones y todo lo solicitado a fin de poder intervenir con el objetivo de establecer acciones y medidas en beneficio de la clase trabajadora.



CAPÍTULO IV

4. Infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales

De acuerdo con la infuncionalidad en materia de amparo en la presentación de los casos en tercera instancia estos no tienen ya la misma función a través de la cual es necesario interponer medidas por medio de las cuales se establecen normas para poder mejorar las condiciones que en todo caso es necesaria la interposición de medidas. Debido a que muchas veces los casos de amparo por parte de la Corte de Constitucionalidad quien es la entidad encargada de conocer estos amparos, es quien se encarga de tomar en cuenta la función constitucional en materia de amparo, a fin que en los casos de materia laboral, estos puedan ser parte del poder judicial.

Asimismo, mediante la aplicación de los amparos se sabe bien que muchas veces este tipo de amparos son propuestos y que los mismos solo funcionan para poder retrasar todos aquellos procesos que de alguna manera pueden llegar a afectar principalmente a la parte actora. Por ello, es necesario que se lleve un control constitucional, y con ello verificar las resoluciones y en materia laboral, de las cuales en muchos procesos no tienen procedencia, es por esa razón por la que se le denomina infuncionalidad del amparo en la materia laboral.

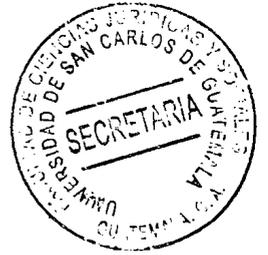


4.1. Infuncionalidad del amparo

Cabe destacar que en cuanto a la Infuncionalidad del Estado este interviene muchas veces luego de la interposición de los recursos, sin embargo, en la materia laboral se le llama infuncionalidad del amparo debido a que no tiene procedencia este mismo. En el caso de los amparos que son interpuestos ante la Corte de Constitucionalidad, quien tiene a cargo verificar los fallos emitidos por los tribunales de justicia o en todo caso verificar los fallos de las resoluciones dictadas. Cabe mencionar que los recursos son necesarios para la intervención o en todo caso saber las causas del porque se representa el amparo ante la generalidad de las intervenciones en la imposición de este, a fin de solventar o en todo caso de poder llevar a cabo ciertos procesos que contribuyan y sean en beneficio de la parte trabajadora.

4.2. Procedencia del amparo

Según la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en el artículo 265, indica cual es la procedencia del amparo, el cual de manera textual establece: "Se instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de estos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan". Cabe destacar que el amparo como tal tiene la función de verificar el cumplimiento de las normas, conociendo los diferentes casos, a fin de hacer posible y comprobar que los



derechos de los trabajadores no hayan sido vulnerados.

Asimismo, de acuerdo a lo regulado en la legislación guatemalteca, en el artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal, y de Constitucionalidad, establece acerca de la forma de procedencia del amparo, indicando que: "Se extiende a toda situación que sea susceptible de un riesgo, una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes de la República de Guatemala reconocen, ya sea que dicha situación provenga de personas y entidades de derecho público o entidades de derecho privado.

Toda persona tiene derecho a pedir amparo, entre otros casos:

- a. Para que se le mantenga o restituya en el goce de los derechos y garantías que establece la Constitución o cualquiera otra ley;
- b. Para que se declare en casos concretos que una ley, un reglamento, una resolución o acto de autoridad, no obligan al recurrente por contravenir o restringir cualesquiera de los derechos garantizados por la Constitución o reconocidos por cualquiera otra ley;
- c. Para que en casos concretos se declare que una disposición o resolución no meramente legislativa del Congreso de la República; no le es aplicable al recurrente por violar un derecho constitucional;
- d. Cuando la autoridad de cualquier jurisdicción dicte reglamento, acuerdo o resolución de cualquier naturaleza, con abuso de poder o excediéndose de sus facultades legales, o cuando carezca de ellas o bien las ejerza en forma tal que



el agravio que se causare o pueda causarse no sea reparable por otro medio legal de defensa;

- e. Cuando en actuaciones administrativas se exijan al afectado el cumplimiento de requisitos, diligencias o actividades no razonables o ilegales, o cuando no hubiere medio o recurso de efecto suspensivo;
- f. Cuando las peticiones y trámites ante autoridades administrativas no sean resueltos en el término que la ley establece, o de no haber tal término, en el de treinta días, una vez agotado el procedimiento correspondiente; así como cuando las peticiones no sean admitidas para su trámite;
- g. En materia política, cuando se vulneren derechos reconocidos por la ley o por los estatutos de las organizaciones políticas. Sin embargo, en materia puramente electoral, el análisis y examen del tribunal se concretará al aspecto jurídico, dando por sentadas las cuestiones de hecho que se tuvieron por probadas en el recurso de revisión;
- h. En los asuntos de las órdenes judiciales y administrativas, que tuvieren establecidos en la ley procedimientos y recursos, por cuyo medio puedan ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

Lo determinado en los incisos anteriores, no excluye cualesquiera otros casos que, no estando comprendidos en esa enumeración, sean susceptibles de amparo de conformidad con lo establecido por los artículos 265 de la Constitución y 8 de esta ley.”



4.3. Riesgo de una tercera instancia

Cabe destacar que, de acuerdo a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 211, establece: "Las instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad. Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos, salvo los casos y formas de revisión que determine la ley".

Al intervenir en la creación de una tercera instancia lo cual hace que este proceda a validación de las normas en las cuales se regulo dónde deben conocer las acciones de materia de amparo cuando sean de su procedencia. De acuerdo con lo regulado en el artículo 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual establece que el objeto del amparo es: "proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de estos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan".

Según la doctrina indica que la creación y la función de la tercera instancia fueron creadas con el fin de darle "amplitud del ámbito de protección del amparo creaba una tercera instancia y auguraban un caos en la administración de justicia. Los pronósticos de una tercera instancia enmascarada en el amparo no se cumplieron en la forma anunciada de manera inmediata sino hasta en los últimos tiempos en que se ha hecho evidente este



fenómeno, en algunos casos muy mediáticos, no de forma generalizada”.¹⁶ “Sin embargo, lo que sí se produjo paulatinamente desde el inicio de la vigencia de la Constitución y de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, fue el incremento de las acciones de amparo contra autoridades judiciales, en las que los actos reclamados generalmente son resoluciones judiciales contrarias a los intereses”.¹⁷

4.4. Admisibilidad del amparo judicial

Cabe destacar que en cuanto a los actos que permite que el amparo sea aplicado en los casos de materia laboral, es indispensable que estos se representen a fin de poder formar parte de los procesos que contribuyen en beneficio de los trabajadores. Ante la representación y aplicación de las normas jurídicas, es importante tomar en cuenta que se puede realizar medidas que sean de beneficio para las partes pudientes en este caso para los trabajadores, debido que muchas veces al llegar los casos a una tercera instancia o el hecho de tener que crearla genera que este constantemente conlleve a una ser de carencia al no contar con un control ante la presentación de acciones de materia de amparo.

Es por ello por lo que, ante la admisibilidad de un amparo en materia laboral, lo que busca es establecer límites que vayan y sean en función de los derechos constitucionales y los derechos laborales de los trabajadores. De esta manera, para que puedan admitir el amparo este debe cumplir con ciertos requisitos establecidos, en el artículo 21 de la Ley

¹⁶ Flores Juárez, J. **Constitución y justicia constitucional**. Pág. 125

¹⁷ Flores Juárez, J. **Op. Cit.** Pág. 126



de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual regula que “el amparo se pedirá por escrito, llenando los requisitos siguientes:

- a. Designación del tribunal ante el que se presenta;
- b. Indicación de los nombres y apellidos del solicitante o de la persona que lo represente, su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para recibir notificaciones. Si se gestiona por otra persona deberá acreditarse la representación;
- c. Cuando quien promueve el amparo sea una persona jurídica, deberán indicarse sucintamente los datos relativos a su existencia y personalidad jurídica;
- d. Especificación de la autoridad, funcionario, empleado, persona o entidad contra quien se interpone el amparo;
- e. Relación de los hechos que motivan el amparo;
- f. Indicación de las normas constitucionales de otra índole en que descansa la petición de amparo con las demás argumentaciones y planteamientos de derecho;
- g. Acompañar la documentación que se relacione con el caso, en original o en copias, o indicar el lugar en donde se encuentre y los nombres de las personas a quienes les consten los hechos y los lugares donde pueden ser citadas y precisar cualesquiera otras diligencias de carácter probatorio que conduzcan al esclarecimiento del caso;
- h. Lugar y fecha;
- i. Firmas del solicitante y del abogado colegiado activo que lo patrocina, así como



el sello de éste. Si el solicitante no sabe o no puede firmar lo hará por él otra persona o el abogado que auxilia;

- j. Acompañar copia para cada una de las partes y una adicional para uso del tribunal.”

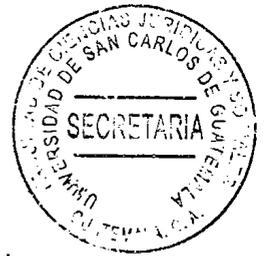
4.5. Efectos de la sentencia de amparo

Generalmente se puede comprender que, mediante las etapas del proceso laboral, es importante realizar las intervenciones del juicio para bien poder solicitar la comprensión de las normas por las cuales se regula el derecho laboral. En este sentido indica la doctrina que: "se puede solicitar que el derecho tenga los efectos necesarios ante la interposición de un amparo en el cual se producen luego de la sentencia o que en todo caso se de en la sentencia de amparo, debido a que este podrá obtener una protección de carácter constitucional".¹⁸

Cabe destacar que en el artículo 49 de la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece sobre los efectos del amparo: "La declaración de procedencia del amparo tendrá los siguientes efectos:

- a. Dejar en suspenso, en cuanto al reclamante, la ley, el reglamento, resolución o acto impugnados y, en su caso, el restablecimiento de la situación jurídica afectada o el cese de la medida;
- b. Fijar un término razonable para que cese la demora, si el caso fuere de mero

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 85



retardo en resolver, practicar alguna diligencia o ejecutar algún acto ordenado de antemano;

- c. Cuando el amparo hubiese sido interpuesto por omisión de la autoridad en la emisión de la reglamentación de la ley, el Tribunal de Amparo resolverá fijando las bases o elementos de aplicación de ésta al caso concreto, según los principios generales del derecho, la costumbre, los precedentes para otros casos, la analogía de otros reglamentos y la equidad, siguiendo el orden que el tribunal decida”.

Es por ello por lo que la importancia de una sentencia de amparo es necesaria debido a que esta permite que verificar cada una de las fases y desde luego poder solventar y solucionar los conflictos ocasionados en este derecho. Según la doctrina, indica que: “Por ejecución se entiende al acto procesal por excelencia que es la sentencia. La ejecución, como fase posterior a la de conocimiento es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena”.¹⁹

Debido a que el amparo en materia laboral es una protección tutelar de los trabajadores y esta tiene a bien el poder realizar acciones que contribuyan con las normas de carácter específico, así que de la misma manera puedan realizar las intervenciones necesarias para poder evitar que todos los derechos de los trabajadores sean vulnerados. Igualmente, de acuerdo con lo establecido y en función que es necesario intervenir en un

¹⁹ Couture, Eduardo J. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 238



orden social, es necesario que se pueda obtener ciertas responsabilidades por medio de las cuales la Corte de Constitucionalidad pueda otorgar los amparos en una sentencia firme.

Pues debido a que muchas veces las causas de responsabilidad enmarcan el orden público lo que hace es que los tratados internacionales que se aplican y se ratifican en Guatemala, son parte esencial de reconocer los derechos de los trabajadores. Es por ello que ante la infuncionalidad en materia de amparo muchas veces esto hace que se vean limitadas ciertas acciones por medio de las cuales las partes no cuentan con los medios suficientes para poder conocer lo relativo a la pretensión jurisdiccional laboral.

Cuando se refiere a los efectos ocasionados en materia laboral, lo que se busca es que al aplicar los métodos de la sentencia es necesario que puedan ejecutarse las acciones por medio de las cuales se interviene en las constituciones de los principios en relación con las medidas de los trabajadores. Según la doctrina establece que "el pilar fundamental de todos los procedimientos que utiliza la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se encuentra constituido por la interacción de tres principios fundamentales como lo son la inmediación, la oralidad y el impulso de oficio".²⁰

4.6. Causas de responsabilidad

Cabe indicar que de acuerdo con las regulaciones que se tienen en la aplicación del

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana**. Pág. 16



amparo, es necesario que se conozcan de ciertas responsabilidades que se deben tener a fin de poder establecer medios complementarios o que de cierta manera conozcan los grados de responsabilidad que se tienen al momento de la aplicación. De esta forma, según el artículo 77 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece sobre procedencias de la causa de responsabilidad en la procedencia del amparo, asimismo de acuerdo con lo establecido en los siguientes incisos:

- a. "La negativa de admisión de un amparo o el retardo malicioso en su tramitación.
El retardo se presume malicioso, pero admite prueba en contrario;
- b. La demora injustificada en la transmisión y entrega de los mensajes y despachos;
- c. La alteración o la falsedad en los informes que deban rendirse por cualquier persona;
- d. La omisión de las sanciones que fija esta ley y del encausamiento de los responsables;
- e. Archivar un expediente sin estar completamente fenecido, y
- f. El retardo en las notificaciones, el que se sancionará con multa de diez a veinticinco quetzales por cada día de atraso".

Respecto a lo estimado en lo resuelto ante las autoridades competentes es necesaria la intervención debido a que en el amparo no procede una tercera instancia es por ello se llama infuncionalidad, de la atención del caso según sea reclamado. De esta forma, de acuerdo con los efectos que este derecho laboral constituye tomar en cuenta la atención que implica la autoridad responsable, y que de cierta manera las pruebas comprendidas



puedan ser establecidas y reguladas mediante la aplicación de la consideración de todas las que en su momento se presentaron.

Se dice que, de acuerdo con los actos resueltos por la Corte de Constitucionalidad, es necesario que se concrete que, parte de un proceso es conllevar un procedimiento el cual debe ser aprobado, mismo que necesariamente debe de probar alguna situación en la cual no afecte totalmente. En conclusión, con respecto a la infuncionalidad de un proceso en materia de amparo en un caso laboral, los cuales no son procedentes en tercera instancia, aunque muchas veces este hace que los resultados sean una inutilidad sobre la cual afecte en ciertos casos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe infuncionalidad del amparo, al considerársele tercera instancia en casos laborales, se puede decir que esto ocurre debido a la forma en que está regulado el derecho laboral en Guatemala, que ordinariamente son procesos demasiado largos y si se suma el amparo, muchas veces utilizado por los abogados de forma maliciosa para atrasar aún más los procesos, deslegitimando el amparo, vulnerando gravemente los derechos del trabajador, quien esperando la emisión de una sentencia se queda sin empleo y sin ingresos mientras espera que se resuelva su situación, sobre todo si está solicitando una reinstalación.

El problema es cuando se intenta por parte de los abogados resolver un caso laboral a través del amparo, que en muchas ocasiones no es procedente, de allí se origina que se tome como una tercera instancia, la cual no debe existir en ninguna área del derecho. En estos casos es mejor resolver los procesos dentro de las instancias que el Código de Trabajo señala para evitar retrasos por rechazos por utilizar una vía que no corresponde, peor aún que se tome como que se está utilizando la instancia del amparo de forma maliciosa o con mala intención de retrasar el proceso.

Es necesario que se busquen políticas que permitan que se puedan reformar las leyes laborales, para lograr un proceso que realmente brinde protección al trabajador y sobre todo que sea un proceso más ágil, pues lamentablemente los procesos laborales toman mucho tiempo en resolverse, situación que no ayuda al trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana**. España: Ed. Andropo, 1992.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos, Aires, Argentina: Ed. Roque Depalma, 1958.
- FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional/ apuntamientos**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2009.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2015.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1985.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Tratado de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2013.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.
- MARTÍNEZ, Daniel. **La agenda laboral en la globalización**. México D.F.: Ed. Nación S.A., 1989.



SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Guatemala: Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, 1999.

Legislación:

Constitución política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Ley De Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto No. 1-86 Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía. Decreto Ley 107. Jefe de Gobierno, 1964.