

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO

RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES EN JUICIO ORDINARIO
LABORAL COMO GARANTÍA MÍNIMA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS,
DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

TESIS PRESENTADA AL HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ABNER VINICIO OROZCO LORENZO

LIC. WALTER OSWALDO ARANA ROMERO
ASESOR

LICDA. MARÍA ISABEL BAUTISTA DEL CID
REVISORA

PREVIO A CONFERÍRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

SAN MARCOS, OCTUBRE DE 2024.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS

**CARRERA: ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES**

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

M.Sc. Juan Carlos López Navarro	Director
Licda. Astrid Fabiola Fuentes Mazariegos	Secretaria Consejo Directivo
Ing. Agr. Roy Walter Villacinda Maldonado	Representante Docentes
Lic. Oscar Alberto Ramírez Monzón	Representante Estudiantil
Br. Luis David Corzo Rodríguez	Representante Estudiantil



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA: ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES

COORDINACIÓN ACADÉMICA

PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador Académico
Ing. Agr. Carlos Antulio Barrios Morales	Coordinador carrera de Producción Agrícola e Ingeniero Agrónomo con Orientación en Agricultura Sostenible
Lic. Antonio Etihel Ochoa López	Coordinador carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación
Lic. Aminta Esmeralda Guillén Ruiz	Coordinadora carrera de Trabajo Social, Técnico y Licenciatura
Ing. Víctor Manuel Fuentes López	Coordinador carrera de Administración de Empresas, Técnico y Licenciatura
Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández	Coordinador carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Dr. Byron Geovany García Orozco	Coordinador carrera Médico y Cirujano
Lic. Nelson de Jesús Bautista López	Coordinador Pedagogía Extensión de San Marcos
Licda. Julia Maritza Gándara González	Coordinador Extensión de Malacatán
Licda. Mirna Lisbet de León Rodríguez	Coordinador Extensión de Tejutla
Lic. Marvin Evelio Navarro Bautista	Coordinador Extensión de Tacaná
Lic. Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador del Instituto de Investigación
Lic. Mario René Requena	Coordinador de Área de Extensión
Lic. Oscar Ernesto Chávez Ángel	Coordinador carrera de Ingeniería Civil
Lic. Carlos Edelmar Velásquez González	Coordinador carrera Contaduría Pública y Auditoría
Lic. Danilo Alberto Fuentes Bravo	Coordinador carrera Profesorado Bilingüe Intercultural
Lic. Yovani Alberto Cux Chan	Coordinador carreras: Sociología, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA: ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES

CORDINACIÓN DE CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández
Coordinador de carrera

Lic. Luis Edgardo Reyna Gómez
Unidad de Tesis

Licda. Claudia Gabriela López Alfaro
Unidad de Primer Ingreso

Lic. Marco Tulio Valle Rodas
Unidad de Examen Técnico Profesional

Lic. Elfego Selvin Guzmán De León
Bufete Popular

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis. Artículo 43 del Normativo para Elaboración del Trabajo de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.





San Marcos, 18 de abril de 2024.

Lic. Luis Edgardo Reyna Gómez
Unidad de Tesis

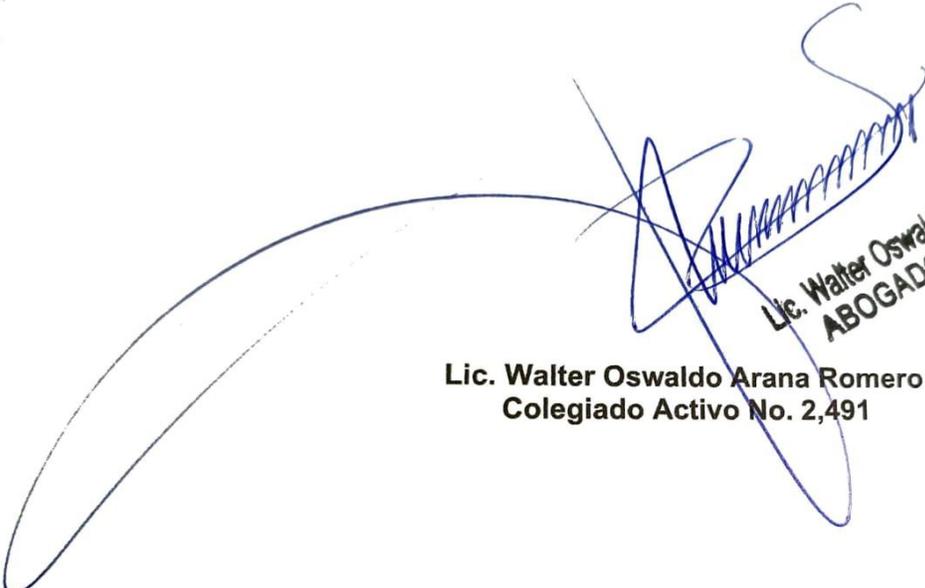
Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de San Marcos, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Reyna Gómez:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento del nombramiento en mí recaído, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller **ABNER VINICIO OROZCO LORENZO**, intitulado **“RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL COMO GARANTÍA MÍNIMA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**. Para el efecto hago constar que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas, efectuó las investigaciones y correcciones que se formularon en las revisiones.

Al autor de la tesis se le orientó en el trabajo de investigación, utilizándose los métodos y técnicas de investigación aplicables, consultando bibliografía, integrando normas, llevando a cabo una adecuada investigación, constituyendo un decidido aporte teórico y técnico al derecho guatemalteco sobre la reclamación de prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral como garantía mínima, consignando las conclusiones necesarias para ello, señalando las recomendaciones pertinentes, así como de una selecta bibliografía.

Analizado el tema propuesto y metodología utilizada, me permito manifestar que el sustentante realizó una investigación adecuada a las exigencias de dicho trabajo y de la temática desarrollada, por lo que considero llena los requisitos de los Artículos 29 y 32 del Normativo para Elaboración del Trabajo de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. En virtud de lo anterior emito, **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo de tesis continúe con el trámite respectivo.


Lic. Walter Oswaldo Arana Romero
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Walter Oswaldo Arana Romero
Colegiado Activo No. 2,491





San Marcos, 26 de agosto de 2024.

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Unidad de Tesis

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Centro Universitario de San Marcos

Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Licenciado:

En mi calidad de Revisora de tesis de Grado de: **ABNER VINICIO OROZCO LORENZO** estudiante de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos, procedí a REVISAR el trabajo de investigación titulado: **“RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL COMO GARANTÍA MÍNIMA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”** Luego de haberse efectuado a mi solicitud los cambios pertinentes, considero que la investigación ha sido técnicamente bien desarrollada, que la bibliografía consultada está relacionada con el tema, que la metodología y la técnica utilizadas por el estudiante son las adecuadas, habiéndose sometido a los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso investigativo, habiéndole realizado a mi petición el autor del presente trabajo de tesis, algunas modificaciones conforme lo establecido el Artículo 30 del normativo vigente para la elaboración de tesis de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. He concluido que la redacción es clara, que las conclusiones son congruentes con lo investigado, y que las recomendaciones constituyen un importante aporte para un desarrollo socio jurídico, por su aporte científico.

Del análisis practicado, he establecido que el trabajo presentado por el estudiante cumple con los requisitos establecidos en los Artículos 28 y 32 del normativo precitado, de esta casa de estudios, cumpliendo con el contenido científico y técnico, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas en la redacción, para que sea discutido en el examen público de tesis correspondiente, por lo que en mi calidad de revisora emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar su trámite y para el efecto se traslade al Consejero-docente de estilo de esa unidad.

Por lo que ante tal consideración me suscribo de usted, muy atentamente.



LICDA. MARIA ISABEL BAUTISTA DEL CID
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA ACTIVA 10,649





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos

San Marcos, 07 de octubre de 2,024

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Unidad de Tesis

**Carrera: Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Centro Universitario de San Marcos, San Marcos**

Atentamente me permito indicar que después de recibido el trabajo de Tesis del Estudiante: **ABNER VINICIO OROZCO LORENZO** titulado: **“RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL COMO GARANTÍA MÍNIMA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**.

Sobre el mismo se hizo el análisis sistemático, las correcciones ortográficas y gramaticales correspondientes de acuerdo al Artículo 33 del Normativo para la Elaboración de Tesis y del Examen General Público de la Carrera Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que, al haber cumplido con las directrices instrumentales metodológicas indicadas, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con ello puede proseguir su recorrido administrativo a la etapa inmediata correspondiente

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**LICENCIADO JORGE MARIO OCHOA GÁLVEZ
CONCEJERO – DOCENTE DE ESTILO**



c.c. archivo





USAC

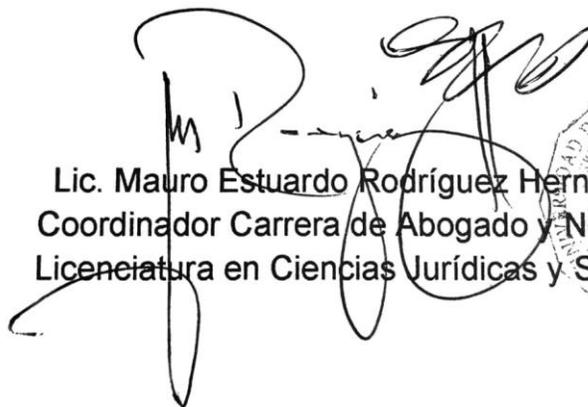
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos | CUSAM
CARRERA: ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

COORDINACION DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS. San Marcos, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro.

En vista de los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del Trabajo de Tesis del (de la) estudiante: **ABNER VINICIO OROZCO LORENZO**, Carné. 201640164, intitulado: "**RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL COMO GARANTÍA MÍNIMA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**". Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández
Coordinador Carrera de Abogado y Notario y
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

MERH/erdlp

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio Módulo de la Carrera de Derecho, Centro Universitario de San Marcos, San Marcos



ASUNTO: Remito a usted el INFORME FINAL DE TESIS Y PROVIDENCIA QUE AUTORIZA SU IMPRESIÓN. Del estudiante: **ABNER VINICIO OROZCO LORENZO**, Carné No. **201640164**, con el visto bueno y sellos que solicitan, según el Artículo 34 del NORMATIVO PARA LA ELABORACION DEL TRABAJO DE TESIS DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, de este Centro.

ATENTAMENTE PASE A: Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández
Coordinadora Carrera Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
CUSAM, Edificio.

PARA:

<input checked="" type="checkbox"/>	Su conocimiento	Emitir opinión	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Efectos consiguientes	Atender lo solicitado	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIÓN: Anexo: lo indicado.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez
Coordinador Académico



DEDICATORIA

- A Dios:** Por las bendiciones e inspiración que día a día me brinda, por ser el creador de la vida, por haberme guiado en todo momento, Por llenar mi vida de nuevos aprendizajes.
- A mi Madre:** Rusbia Rosmery Lorenzo Santos, a quien dedico especialmente este acto. Quien estoy seguro fue un pilar durante este tiempo con sus oraciones. Eterna gratitud a su amor, respaldo, sacrificio y sabias enseñanzas. Por haberme dado la oportunidad de recibir una educación de calidad, por su apoyo incondicional.
- A mi Padre:** Gustavo Vinicio Orozco Bautista, con profundo amor y agradecimiento por su apoyo incondicional, por confiar en mí, porque siempre está a mi lado demostrándome su amor de padre, que este acto sea un sencillo homenaje a todos sus sacrificios, priorizando sus fondos económicos para mi camino de la superación profesional.
- A mis Hermanas:** Cindy Rosmery y Analletzy Oralia, de apellidos Orozco Lorenzo, que este triunfo no solo es mío, sino también un faro de guía y motivación para sus propios caminos hacia el éxito.
- A mis Abuelos:** Antonio Santos, Tomasa Vásquez (Q.E.P.D), Jorge Velásquez (Q.E.P.D), Nicolas Lorenzo (Q.E.P.D), Hermelindo Orozco, Laura Bautista y especialmente a Oralia Santos cuyo amor incondicional y constante apoyo han sido las fuerzas que me impulso a alcanzar este logro.
- A la Universidad:** San Carlos de Guatemala, Alma Mater que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación, gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.
- Al Asesor de Tesis:** Lic. Walter Oswaldo Arana Romero por asesorarme durante la realización de este proceso compartiendo sus conocimientos, a través de metodologías claras, precisas y concisas.
- A la Revisora de Tesis:** Licda. María Isabel Bautista del Cid por su dedicación y minuciosa revisión de esta tesis, sus comentarios y valiosas sugerencias han contribuido de manera significativa al desarrollo de este trabajo académico.



INDICE

INTRODUCCIÓN	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES

IRRENUNCIABLES

1. Procedimiento de Reclamación de Prestaciones Irrenunciables	1
1.1. Gestión Administrativa	1
1.1.1. Procedimiento	3
1.1.2. Principios que Rigen la Fase Administrativa	5
1.1.3. Sanciones.....	9
1.1.4. Marco Jurídico	11
1.1.5. Inspección General de Trabajo	15
1.2. Gestión Judicial	18
1.2.1. Proceso	19
1.2.2. Principios Aplicables.....	20
1.2.3. Sanción	21
1.2.4. Poderes o Facultades de la Jurisdicción	22
1.2.5. Juzgados de Trabajo y Previsión Social.....	26

CAPITULO II

EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

2. El Juicio Ordinario Laboral.....	29
2.1. Procedimiento.....	29
2.1.1. Presentación de la Demanda	30
2.1.2. Modificación de la Demanda	31
2.1.3. Las Medidas Precautorias	31
2.1.4. Actitudes del Demandado	32
2.1.5. Sentencia	34



2.1.6. Ejecución de la Sentencia	36
2.2. Naturaleza Jurídica.....	38
2.3. Características.....	38
2.4. Regulación Legal del Procedimiento de Juicio Ordinario Laboral.....	39
2.4.1. La Demanda.....	39
2.4.2. Ampliación de la Demanda.....	40
2.4.3. La Rebeldía	41
2.4.4. Las Excepciones	42
2.4.5. La Conciliación	44
2.4.7. Los Medios de Prueba.....	45

CAPITULO III

GARANTIAS MÍNIMAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

3.1. Garantías Mínimas Laborales.....	46
3.1.1. Principios del Derecho Laboral.....	46
3.1.2. Características de las Garantías Mínimas Laborales	48
3.1.3. Derechos Sociales Mínimos Contemplados en la Legislación	48
3.1.4. Prestaciones Laborales Irrenunciables.....	50
3.2. Derechos Humanos.....	53
3.2.1. Historia de los Derechos Humanos	54
3.2.2. Clases de Derechos Humanos.....	54
3.2.3. Fuentes de los Derechos Humanos	55
3.2.4. Instituciones de los Derechos Humanos	56

CAPITULO IV

PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR

4.1. Reglamento Interior de Trabajo.....	58
4.1.1. Antecedentes	59



4.1.2. Dependencia del Trabajado	61
4.1.3. Reglamento Interno en Guatemala	62
4.1.4. Proceso de Homologación	64
4.1.5. Efectos que Produce el Reglamento Interno de Trabajo	65
4.1.6. Clases de Reglamentos Interiores de Trabajo	66
4.1.7. La Inspección General de Trabajo en el Reglamento Interior de Trabajo.....	66
4.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	67
4.3. Tribunales de Trabajo y Previsión Social	69
4.3.1. Estructura	71

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES QUE SE TRAMITAN EN EL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

6.1. Graficas de las Encuestas Dirigidas a Empleados del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos	73
6.1.1. Encuesta Dirigida a Jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos	73
6.1.2. Encuesta Dirigida a Secretaria, Oficiales y Notificadores del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos.....	77
6.2. Graficas de Encuestas Dirigida a Abogados Litigantes	81
6.3. Comprobación de la Hipótesis.....	85
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS	90



INTRODUCCIÓN

En el tejido social y económico de cualquier nación, los derechos laborales constituyen uno de los pilares fundamentales que garantizan el equilibrio entre el empleador y el trabajador. En este contexto, el procedimiento de reclamación de prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral emerge como un elemento crucial para la protección de los derechos laborales del trabajador en el municipio y departamento de San Marcos. Esta investigación se establece como un esfuerzo por comprender en profundidad las dificultades legales que rodean este proceso y su efectividad en la salvaguarda de los derechos básicos de quienes contribuyen con su trabajo al desarrollo de la sociedad.

El recorrido abarca una serie de capítulos destinados a desentrañar cada uno de los aspectos relevantes de este tema. En el primer capítulo se explora minuciosamente el procedimiento de reclamación de prestaciones irrenunciables, tanto en su vertiente administrativa como en la judicial. Es esencial comprender la gestión administrativa desde su inicio hasta las posibles sanciones, pasando por los principios que rigen esta fase y la actuación de la Inspección General de Trabajo, una instancia clave en la vigilancia del cumplimiento de las normativas laborales.

El segundo capítulo se adentra en el Juicio Ordinario Laboral, desglosando cada una de sus etapas, desde la presentación de la demanda hasta la ejecución de la sentencia. En este apartado, resulta imperativo entender la naturaleza jurídica del juicio, sus características y su regulación legal, para así discernir cómo contribuye este proceso a la protección de los derechos laborales en el municipio de San Marcos.

El tercer capítulo, se sumerge en el universo de las garantías mínimas laborales y los derechos humanos, entendiendo que la protección de estos derechos constituye un pilar esencial en cualquier sociedad democrática y justa. Se exploran los principios del derecho laboral, las características de las garantías mínimas y las prestaciones laborales irrenunciables, así como la importancia de los derechos humanos como eje central de cualquier sistema jurídico.



El cuarto capítulo se avanza en el análisis de las herramientas y entidades encargadas de la protección de los derechos laborales del trabajador. Desde el Reglamento Interior de Trabajo, pasando por la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hasta los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se examina detalladamente cada una de estas instituciones y su papel en la protección de los derechos laborales en el municipio de San Marcos.

En el quinto y último capítulo, se presentan y analizan los resultados de las encuestas realizadas a jueces, empleados del juzgado y abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos. Estas percepciones y experiencias ofrecen una visión holística de la eficacia del procedimiento de reclamación de prestaciones irrenunciables y su impacto en la protección de los derechos laborales en la región.

A través de este riguroso análisis, se busca no solo comprender la complejidad del sistema legal que rige las relaciones laborales en el municipio de San Marcos, sino también identificar áreas de mejora y formular recomendaciones concretas y viables que contribuyan a fortalecer la protección de los derechos laborales y a garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.



CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES

1. Procedimiento de Reclamación de Prestaciones Irrenunciables

La normativa que rige el proceso de reclamación de prestaciones irrenunciables se encuentra establecido en la regulación laboral guatemalteca. De acuerdo con dicha preceptiva, es imperativo agotar la vía administrativa mediante la presentación de una reclamación previa antes de recurrir a la vía judicial. Esta reclamación previa debe ser presentada ante la Inspección General de Trabajo.

Además, la normativa también especifica los plazos y condiciones para la conservación de los derechos en proceso de adquisición por parte de los individuos. La omisión de presentar la reclamación previa de manera oportuna y conforme a las disposiciones establecidas puede generar complicaciones en el proceso judicial.

En el contexto guatemalteco, los trabajadores poseen el derecho de reclamar prestaciones laborales irrenunciables, así como indemnización, daños y perjuicios, en casos de despido injustificado. Estas reclamaciones contra los empleadores por despido tienen un plazo de prescripción de treinta días hábiles según lo establecido en el Artículo 260 del Código de Trabajo, contados a partir del día siguiente al despido para el efecto de la indemnización correspondiente.

No obstante, los trabajadores aún conservan la posibilidad de reclamar sus prestaciones laborales irrenunciables dentro de un plazo de dos años según lo establecido en el Artículo 264 del Código de Trabajo. En cada departamento del país existen juzgados de trabajo, en el caso del departamento de Guatemala, la alta demanda ha motivado la existencia de catorce juzgados de la materia.

1.1. Gestión Administrativa

La gestión administrativa adquiere un papel fundamental en la regulación de las relaciones laborales, el Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo se erige como una herramienta integral diseñada para estructurar y guiar el proceso de reclamación de prestaciones laborales en el ámbito administrativo. Este protocolo no solo representa una guía normativa, sino que también despliega un marco



detallado que abarca desde la presentación inicial de un reclamo hasta su gestión y resolución en el ámbito administrativo.

En concordancia con este protocolo, se delinearán pasos y procedimientos específicos que deben seguirse al presentar un reclamo de prestaciones laborales ante las autoridades competentes. La finalidad es garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sigan un camino transparente y equitativo, en pleno cumplimiento con los requisitos establecidos por la normativa laboral guatemalteca.

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo establece que la solicitud de pago de prestaciones laborales es una actividad común en las diferentes Delegaciones de la Inspección General de Trabajo. Este protocolo es esencial porque permite manejar de manera eficiente las numerosas solicitudes que llegan diariamente.

El proceso comienza cuando un trabajador presenta una solicitud para el pago de sus prestaciones laborales. Esto puede incluir salarios atrasados, indemnizaciones por despido, pagos de horas extras, entre otros. El Inspector de Trabajo recibe la solicitud y debe seguir una serie de pasos para asegurar que el caso se maneje correctamente.

Primero, el inspector revisa la documentación presentada por el trabajador para verificar que todo esté en orden. Esto incluye contratos de trabajo, recibos de pago, y cualquier otra evidencia relevante. Luego, el Inspector contacta al empleador para solicitar su versión de los hechos y cualquier documentación adicional que pueda ser necesaria.

Una vez recopilada toda la información, el inspector evalúa el caso siguiendo los lineamientos del protocolo. Si se determina que el empleador debe pagar las prestaciones solicitadas, se emite una orden de pago. En caso de que el empleador no cumpla con esta orden, el caso puede escalar a instancias legales para asegurar el cumplimiento.

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo tiene como objetivo principal establecer un conjunto de pasos claros y estructurados para guiar a los inspectores de trabajo en la correcta gestión de reclamos relacionados con prestaciones laborales en el ámbito administrativo.



Este Protocolo garantiza que los Inspectores actúen de manera consistente y justa en cada caso, siguiendo un procedimiento estandarizado que abarca desde la recepción del reclamo hasta su resolución final. Los inspectores deben recibir y registrar detalladamente el reclamo del trabajador, asegurándose de que toda la información relevante esté documentada.

Se debe llevar a cabo una recopilación exhaustiva de información y documentos relacionados con el caso, lo que puede incluir entrevistas con las partes involucradas y la revisión de registros laborales.

Los inspectores deben analizar la información recopilada para determinar si hubo alguna violación de las leyes laborales y qué acciones son necesarias para corregir cualquier irregularidad. Si se determina que el empleador no cumplió con las leyes laborales, se deben tomar medidas correctivas, que pueden incluir la imposición de sanciones o la implementación de otras acciones correctivas.

Teniendo como principales objetivos supervisar y garantizar que se cumplan las leyes laborales, asegurando que los trabajadores reciban todas las prestaciones a las que tienen derecho y evitando que los reclamos prescriban, es decir, interrumpiendo el tiempo de prescripción.

También busca asegurar que el trabajador reciba de manera íntegra y oportuna las prestaciones laborales que le corresponden, abarcando aspectos como salarios pendientes, indemnizaciones, vacaciones no gozadas, entre otros beneficios estipulados por la normativa laboral. Además, su implementación pretende mantener un equilibrio justo entre las partes involucradas, promoviendo la protección de los derechos fundamentales del trabajador y reforzando la legalidad en las relaciones laborales.

1.1.1. Procedimiento

Inicia con la recepción de denuncias, donde el adjudicador se encarga de aplicar el Procedimiento General de Inspección para la recepción y registro de estas. Se abre un formulario con la información proporcionada por el denunciante, y en casos especiales, se sigue el mismo procedimiento establecido en la inspección general.



En la fase de atención de casos en sede administrativa, el Inspector de Trabajo juega un papel crucial. Primero, se cita al infractor mediante un acta inicial conocida en la práctica como Adjudicación que detalla el objeto, lugar, fecha y hora de la citación, así como los documentos necesarios. Durante la audiencia, se verifica la identidad de las partes, y en casos de incomparecencia justificada, se puede fijar una segunda audiencia.

Además, de prevenir el pago al empleador si se deduce la existencia de la obligación, y se procederá a la verificación del cumplimiento de las prevenciones.

Se contempla diversas circunstancias que pueden surgir durante la audiencia, como la presentación de memoriales o peticiones relacionadas con el caso, las cuales deben ser trasladadas al supervisor o Delegado Departamental. En caso de no obtener el beneficio pretendido en la segunda audiencia, se informa al trabajador sobre la vía jurisdiccional y se traslada el expediente al Delegado Departamental con el acta de infracción.

En el proceso de convenios por arreglos directos, se establece un protocolo para la firma del convenio entre el patrono y el trabajador, su autorización y la elaboración del proyecto de resolución.

Este convenio se convierte en título ejecutivo según el Artículo 278 del Código de Trabajo y la resolución que lo aprueba se notifica a ambas partes. En caso de incumplimiento, se asesora a las partes sobre las acciones a tomar.

El cálculo de prestaciones es fundamental para asegurarse de que los trabajadores reciban los beneficios que les corresponden. El inspector puede usar la página web del Ministerio de Trabajo o hacer el cálculo a mano para determinar cuánto se le debe al trabajador, según la información proporcionada por este. Es muy importante llevar un registro detallado y actualizado de cada caso, y esto se hace en un libro especial donde se anotan las adjudicaciones y datos esenciales como el nombre de las partes, direcciones, y el nombre del inspector asignado, utilizando un número correlativo. Este sistema permite hacer un seguimiento preciso del estado de los reclamos y ayuda a los inspectores a gestionar los casos de manera eficiente. Además, asegura la transparencia y la responsabilidad en el manejo de los casos, lo cual es clave para mantener la confianza en el sistema de inspección laboral.



1.1.2. Principios que Rigen la Fase Administrativa

Para el cumplimiento de la fase administrativa que se lleva a cabo de manera cotidiana en la Inspección General de Trabajo, se orienta por un conjunto de principios rectores fundamentales que aseguran la efectividad, equidad y transparencia en el tratamiento de los reclamos de prestaciones laborales. Estos principios son cruciales para garantizar que el proceso sea equitativo y accesible para todos los trabajadores y empleadores involucrados. Dichos principios, que se detallan a continuación, incluyen Confidencialidad, Ecuanimidad, Honestidad, Imparcialidad, Neutralidad, Objetividad, Privacidad, Respeto y Responsabilidad.

1.1.2.1. Confidencialidad

Los Inspectores de Trabajo deben mantener la confidencialidad de toda la información a la que tienen acceso mientras cumplen con sus funciones. Esto significa que no pueden compartir ni usar información confidencial para obtener beneficios personales o recompensas de ningún tipo. Mantener esta confidencialidad es crucial para asegurar que su trabajo sea justo e imparcial, además de proteger los derechos y los intereses de todas las personas involucradas.

En otras palabras, los inspectores tienen que evitar transmitir o utilizar intencionalmente cualquier información privada que hayan recibido durante su trabajo. Este compromiso ayuda a garantizar que la labor de los inspectores se realice de manera íntegra y confiable.

1.1.2.2. Ecuanimidad

El principio de ecuanimidad es fundamental para el trabajo de los Inspectores de Trabajo, ya que exige que actúen de manera objetiva y neutral para asegurar que todos reciban un trato justo. Esto significa que los inspectores deben evaluar cada caso sin prejuicios ni favoritismos, basándose solo en los hechos y aplicando la ley de manera imparcial.



1.1.2.3. Honestidad

Este principio es fundamental para el trabajo de los Inspectores de Trabajo, ya que exige que actúen con total transparencia y sinceridad en el desempeño de sus funciones. Este principio implica que los inspectores deben proporcionar información clara y precisa sobre los procesos de inspección y los resultados de sus investigaciones.

Además requiere que los inspectores realicen sus evaluaciones de manera objetiva y justa, sin dejarse influir por factores externos como presiones políticas, favores personales o conflictos de interés. Las decisiones deben basarse únicamente en los hechos y en la correcta aplicación de la ley, garantizando que cada caso sea tratado de manera equitativa.

El principio de honestidad también abarca la prevención de la corrupción. Los inspectores deben rechazar cualquier oferta de soborno o beneficio que pueda influir en sus decisiones y deben reportar cualquier intento de corrupción que enfrenten. Actuar con integridad en este aspecto es crucial para mantener la credibilidad del sistema.

1.1.2.4. Imparcialidad

Este principio es crucial en la labor de los Inspectores de Trabajo, ya que garantiza que todos los casos sean evaluados y gestionados de manera justa y objetiva. La imparcialidad significa que los inspectores deben evaluar cada situación basada únicamente en la evidencia disponible. Esto implica realizar investigaciones objetivas, recopilando información de todas las partes involucradas sin dejarse influir por opiniones personales o presiones externas.

Además, los inspectores deben tratar a todas las partes con igualdad y respeto. Esto incluye a patronos y trabajadores, sin importar su posición, condición social o económica. Los inspectores deben abstenerse de intervenir en casos donde puedan tener algún interés personal o relación que pueda comprometer su objetividad.



1.1.2.5. Neutralidad

Este principio exige que los Inspectores mantengan una postura objetiva y equilibrada en todas sus intervenciones, asegurando así un trato equitativo y justo para todas las partes involucradas. La neutralidad significa que los inspectores deben desempeñar sus funciones sin favorecer a ninguna de las partes, ya sean patronos o trabajadores. Este principio asegura que sus decisiones y acciones se guíen únicamente por la verdad y la justicia.

Además, la neutralidad implica que los inspectores deben abstenerse de expresar opiniones personales o juicios que puedan influir en la percepción de su imparcialidad. Esto incluye evitar comentarios o comportamientos que puedan ser interpretados en favor de una de las partes.

1.1.2.6. Objetividad

Este principio requiere que los inspectores apliquen la normativa laboral de manera coherente y uniforme. Esto implica seguir los mismos procedimientos y criterios en todos los casos, sin dejarse influir por factores. Esto significa que las decisiones deben basarse en los hechos y en la correcta interpretación de la ley, y no en suposiciones o influencias externas.

Los inspectores deben ser claros y abiertos sobre los métodos que utilizan para recopilar y evaluar información, así como sobre las bases de sus decisiones

La objetividad también implica la capacidad de reconocer y corregir errores. Los inspectores deben estar dispuestos a revisar y ajustar sus evaluaciones y decisiones si se presentan nuevas pruebas o si se identifican errores en el proceso. Esta disposición a corregir errores es fundamental para mantener la integridad y la precisión en el trabajo de inspección.

1.1.2.7. Privacidad

Este principio protege los datos de patronos y trabajadores, y asegura que la información se utilice únicamente para los fines específicos de la Inspección General de Trabajo o Juzgado. Esto significa que los datos sobre condiciones laborales,



salarios, documentos personales, testimonios y cualquier otra información obtenida no deben ser divulgados a terceros sin el consentimiento de las partes involucradas. Otro aspecto importante del principio de privacidad es la limitación en el uso de la información. Los datos recopilados durante las inspecciones deben utilizarse exclusivamente para los fines previstos, como la evaluación del cumplimiento de las normativas laborales y la resolución de disputas laborales. Los inspectores no deben utilizar la información para otros fines personales o profesionales que no estén directamente relacionados con sus funciones oficiales.

1.1.2.8. Respeto

Este principio es fundamental para garantizar que los Inspectores de Trabajo lleven a cabo sus funciones de manera digna. Tratar a todas las partes con cortesía, proteger sus derechos y mantener la confidencialidad de la información son componentes clave de este principio. El respeto en la labor de Inspección General de Trabajo asegura un ambiente de confianza y colaboración, esencial para la eficacia y la justicia.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo en su informe La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la importancia de respetar los principios y derechos esenciales en el ámbito laboral, entre los cuales se encuentran la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil. El respeto a estos principios es esencial para el desarrollo de relaciones laborales justas y equitativas.

1.1.2.9. Responsabilidad

Este principio establece que los inspectores deben ser conscientes de las consecuencias de sus acciones y asumir la responsabilidad por ellas, garantizando así que se cumplan las normativas laborales de manera justa. Esto significa llevar a cabo las inspecciones de manera meticulosa, siguiendo todos los procedimientos establecidos y asegurándose de que todas las normativas sean observadas.



1.1.3. Sanciones

La Inspección General de Trabajo tiene un papel crucial en asegurar que los empleadores cumplan con las normas laborales y de seguridad establecidas en el Artículo 269 del Código de Trabajo. Este organismo es responsable de supervisar que todas las reglas se sigan adecuadamente para proteger a los trabajadores y mantener un entorno laboral seguro y justo. Recientemente, el Congreso de la República ha modificado las leyes laborales para aumentar las sanciones a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones.

Un punto crucial a destacar es que estas sanciones progresivas aumentarán con el tiempo, siguiendo la evolución del salario mínimo anual. Este régimen sancionatorio puede acarrear multas significativas para los empleadores, llegando a sumas considerables, tomando en cuenta el salario mínimo actual para actividades agrícolas y no agrícolas. Para prevenir posibles sanciones, es importante que los empleadores mantengan un riguroso orden en sus registros.

Esto se vuelve esencial en caso de una revisión por parte de la Inspección General de Trabajo, ya sea mediante citación o visita, donde la capacidad de demostrar el cumplimiento con la legislación laboral se convierte en un elemento crucial. Aunque existe un procedimiento administrativo y judicial que permite a los empleadores defenderse ante tales multas, la falta de presentación oportuna de recursos puede llevar a que las sanciones queden firmes y, por ende, puedan ser objeto de cobro. Por lo tanto la necesidad de actuar de inmediato al recibir una notificación de la autoridad administrativa laboral y de iniciar los procesos de defensa.

1.1.3.1. Tipos de Sanciones

El Acuerdo Ministerial Número 285-2017, en su tercer considerando, establece que para asegurar el pago efectivo de las sanciones derivadas del procedimiento administrativo, se emitió el Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo y Previsión Social. A continuación, se detallan los tipos de sanciones que puede imponer el Delegado Departamental.



- **Pago de Salarios y Prestaciones**

La multa por incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones puede oscilar entre 8 y 18 salarios mínimos en actividades no agrícolas. Esta medida busca asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones de remunerar adecuadamente a sus empleados, incluyendo beneficios y prestaciones establecidos por la ley.

- **Jornadas Laborales y Descansos**

Para garantizar el respeto de las jornadas laborales y períodos de descanso, se establece una multa que varía entre 6 y 12 salarios mínimos en actividades no agrícolas. Esto busca preservar el equilibrio entre el tiempo laboral y el derecho de los trabajadores a períodos de descanso adecuados.

- **Salud y Seguridad Ocupacional**

La seguridad y salud ocupacional son fundamentales para el bienestar de los trabajadores. Las multas por incumplimientos en esta área pueden oscilar entre 8 y 16 salarios mínimos en actividades no agrícolas, incentivando así a los empleadores a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

- **Derechos de Huelga Legal**

Se establece una multa que va de 5 a 10 salarios mínimos en actividades no agrícolas por violaciones a los derechos de huelga legal. Esto respalda el derecho de los trabajadores a manifestarse y participar en huelgas de manera legal y protegida por la legislación laboral.

- **Contratos, Constancias, Libros y Registros**

La documentación laboral adecuada es esencial. Incumplir con la correcta elaboración y mantenimiento de contratos, constancias, libros y registros puede resultar en multas de 5 a 10 salarios mínimos en actividades no agrícolas.

- **Otra Disposición Prescrita en la Ley**

Para otros incumplimientos contemplados por la ley, la multa puede variar entre 2 y 9 salarios mínimos en actividades no agrícolas.



El empleador tiene un lapso de cinco días hábiles para llevar a cabo la transacción financiera requerida. Es importante destacar que se ofrece la posibilidad de obtener un descuento significativo del 50% en la totalidad del monto adeudado, siempre y cuando se corrija el incumplimiento existente y se realice el pago dentro del plazo estipulado. Esta opción de exoneración brinda a la empresa una valiosa oportunidad para mitigar los costos asociados al incumplimiento inicial, incentivando así la prontitud en la regularización de la obligación financiera.

Es importante destacar que estos montos y sanciones están respaldados por el Decreto No. 7-2017 y el Acuerdo MINTRAB No. 189-2017, que están diseñados para promover la adecuada observancia de las normas laborales en Guatemala.

1.1.4. Marco Jurídico

Las disposiciones legales que rigen el proceso administrativo en casos laborales están fundamentadas en diversas leyes y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. A continuación, se destacarán algunas de las normativas más relevantes que estructuran el marco legal laboral en el país:

1.1.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece el marco de garantías que toda persona debe disfrutar, y subraya la preeminencia de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Este documento constitucional proporciona los cimientos para la protección y promoción de los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluyendo aquellos relacionados con el ámbito laboral. Asimismo, reconoce la importancia de los tratados y convenciones internacionales en la conformación de las leyes y políticas nacionales.

1.1.4.2. Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala, promulgado a través del Decreto 1441, representa el pilar central de la normativa que regula las relaciones laborales en el país. En su esencia, este código no solo delinea los principios fundamentales que gobiernan la interacción entre empleadores y empleados, sino que también establece



una serie de procesos administrativos detallados y esenciales que dan forma y sustento a la dinámica laboral guatemalteca. En el ámbito de las prestaciones laborales, el código se extiende para regular salarios, bonificaciones y otros beneficios adicionales.

Los procesos administrativos asociados a estas prestaciones incluyen la gestión efectiva de la nómina, asegurando el pago oportuno y adecuado de salarios, así como la administración correcta de beneficios sociales. En situaciones de conflicto, el Código de Trabajo establece procesos administrativos para la resolución de disputas laborales. Este aspecto destaca la importancia de la mediación y conciliación, donde entidades como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desempeñan un papel crucial para garantizar una resolución justa y equitativa.

1.1.4.3. Ley del Organismo Ejecutivo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento del marco legal asociado al ámbito laboral, la formación técnica y profesional, así como la seguridad social. En este contexto, se le atribuyen las siguientes funciones:

“Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.” (Congreso de la República de Guatemala, 1997)

1.1.4.4. Ley del Organismo Judicial

La Ley del Organismo Judicial de Guatemala, establecida mediante el Decreto número 2-89 del Congreso de la República, es fundamental para proporcionar los lineamientos necesarios en la gestión de los asuntos judiciales en el país.

Su importancia radica en la regulación y organización de los tribunales, así como en el establecimiento de procedimientos relacionados con las demandas, notificaciones, plazos y de manera significativa en la imposición de sanciones por



faltas. Uno de los aspectos clave de esta ley es su contribución al proceso administrativo que precede al proceso judicial.

En este contexto, la normativa establece los pasos y protocolos que deben seguirse antes de que un caso llegue a la instancia judicial propiamente dicha. Esto puede incluir la presentación de demandas, notificaciones a las partes involucradas, la gestión de plazos y cualquier otro aspecto relacionado con la preparación y organización de los casos.

La Ley del Organismo Judicial también desempeña un papel esencial en la estructuración y funcionamiento de los tribunales, proporcionando las bases legales para la administración de justicia en el país.

La disposición de lineamientos específicos contribuye a garantizar la uniformidad en la aplicación de la ley y a salvaguardar la imparcialidad y la equidad en los procesos judiciales. En lo que respecta a las sanciones por faltas, la ley establece los criterios y procedimientos que deben seguirse para imponer medidas disciplinarias en casos de conducta indebida o violación de normas.

1.1.4.5. El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

El Protocolo juega un papel clave al facilitar la labor de los Inspectores de Trabajo, sirviendo como la única referencia para llevar a cabo la inspección, revisión y control en la aplicación de las leyes laborales. Este proceso incluye a empleadores, empleados y las organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de empleadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana en Guatemala, ha finalizado la creación del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.

La necesidad imperante de consolidar la diversidad de disposiciones implementadas para llevar a cabo la labor de inspección del trabajo condujo a la creación de un documento único. Este documento tiene como finalidad principal:



“I. Unificar la diversidad de disposiciones que se han implementado para realizar la labor de inspección del trabajo; II. Unificar la aplicación de criterios, ya que la Inspección General de Trabajo constituye una entidad única a nivel nacional en Guatemala.” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017)

Por lo tanto, los criterios para la aplicación de la legislación laboral deben ser uniformes e imparciales en todo el país por parte de todos los inspectores. Este Protocolo no solo se limita a ser una guía unificada para la inspección laboral, va más allá al desempeñar un papel crucial en el proceso administrativo que precede al ámbito judicial. Su función es trascendental al proporcionar coherencia y uniformidad en la aplicación de la legislación laboral en todo el territorio guatemalteco.

En el ámbito administrativo, el Protocolo se convierte en un instrumento esencial para estandarizar los procedimientos y criterios seguidos por los inspectores de trabajo. Al establecer pautas claras y uniformes, se facilita la aplicación consistente de las leyes laborales en diversas situaciones y escenarios laborales.

Esto no solo garantiza un trato equitativo para empleadores y trabajadores, sino que también contribuye a la eficiencia y transparencia de los procesos administrativos. Además, al desempeñar un papel crucial en el proceso administrativo, el Protocolo actúa como un mecanismo preventivo al identificar y abordar posibles infracciones laborales antes de que escalen a disputas judiciales.

Proporciona un marco claro para la resolución de conflictos y fomenta la solución de problemas a través del diálogo y la negociación, evitando así la congestión de los tribunales y promoviendo una cultura de cumplimiento y entendimiento mutuo entre las partes involucradas.

La coherencia y uniformidad logradas a través de la aplicación de este Protocolo no solo benefician a las partes directamente involucradas, sino que también fortalecen la confianza en el sistema laboral en su conjunto. Al establecer un estándar unificado, se mejora la percepción de imparcialidad y justicia en la implementación de las normas laborales, lo que a su vez, contribuye a un entorno laboral más equitativo y sostenible en Guatemala.



1.1.5. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo desempeña un papel fundamental como entidad designada por el Estado para asegurar el mantenimiento del orden jurídico en las relaciones laborales. Esta entidad está facultada con medios coercitivos, entre los cuales se incluye la fiscalización rigurosa del cumplimiento de las normativas laborales. Su responsabilidad incluye la advertencia y la presentación de procedimientos ante los órganos jurisdiccionales en materia laboral, con el fin de aplicar sanciones a aquellos que infrinjan las normas laborales.

Desde el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo, una correcta implementación de la normativa laboral depende de una inspección laboral efectiva. Los inspectores de trabajo realizan evaluaciones exhaustivas sobre la aplicación de las leyes nacionales en los centros de trabajo. Además, brindan asesoramiento a empleadores y empleados, ofreciendo orientación sobre cómo optimizar la implementación de la normativa nacional en aspectos fundamentales como las condiciones laborales, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo.

1.1.5.1. Historia

De acuerdo con la información proporcionada por la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los orígenes de la Inspección General de Trabajo se remontan a la primera República en España, donde se encuentran algunos de los registros más antiguos sobre la inspección laboral. La Ley del 24 de julio de 1873 en España asignaba la función de inspección a jurados mixtos, compuestos por fabricantes, obreros, el maestro de escuela y el médico local, bajo la presidencia del juez municipal.

Debido a la falta de constitución de estos organismos, los jueces municipales asumieron inicialmente la tarea hasta que se crearon los inspectores de trabajo. En otros países europeos, como Francia e Inglaterra, se promulgaron leyes en las décadas de 1870 y 1880 para la inspección laboral, enfocándose en un principio en grupos específicos, como mujeres y niños.

La Oficina Internacional del Trabajo destaca que, a lo largo del siglo XIX, la creciente necesidad de garantizar el cumplimiento de las leyes para la protección física



de los trabajadores amplió las responsabilidades de la inspección laboral, especialmente en áreas como la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo.

En América Latina, la inspección de trabajo se vincula al desarrollo de los ministerios de trabajo a partir de la década de 1930. En este periodo, cuestiones como el descanso dominical estaban bajo la jurisdicción de la inspección de trabajo.

En Guatemala, la Inspección General de Trabajo se origina con la creación del Ministerio de Trabajo durante los gobiernos revolucionarios en 1944. La legislación laboral se emitió para responder a un nuevo estatus jurídico, y se hizo necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los asuntos laborales.

El Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno en 1944 estableció las bases administrativas, y posteriormente, el Decreto No. 93 de 1945 creó el Ministerio de Economía y Trabajo. El 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47 el que contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo establecía que las funciones administrativas de las secretarías se ejercen. I. En relación con las dependencias, organismos funcionarios y empleados públicos; y II. En relación con los particulares. En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de gobernación, trabajo y previsión social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público, y los cultos: el estudio, Dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala fue creado el 8 de febrero de 1947, de acuerdo con el Decreto 330 del Congreso de la República. En su Artículo 274, este decreto estipulaba que dicho ministerio tendría la responsabilidad de dirigir, estudiar y resolver todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social. No obstante, la creación formal de la Inspección General de Trabajo como entidad específica ocurrió el 15 de octubre de 1956, bajo el Decreto No. 1117.

Con el paso de los años, el ministerio experimentó varias modificaciones en su nombre, pasando de Ministerio de Trabajo y Previsión Social a Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, para luego volver a denominarse Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 1961. Tras la fundación del ministerio en 1947, se emprendieron esfuerzos para consolidar y fortalecer las instituciones encargadas de regular y supervisar las



relaciones laborales. En este contexto, la creación de la Inspección General de Trabajo en 1956 fue un hito relevante, ya que estableció una entidad específica dedicada a fiscalizar el cumplimiento de las normativas laborales y a promover un entorno de trabajo justo y seguro.

En la década de 1960, se llevaron a cabo modificaciones significativas en el marco legal laboral de Guatemala. El Decreto 1441 de 1961 introdujo reformas importantes al Código de Trabajo, designando oficialmente al Ministerio de Trabajo como Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A partir de ese momento, el nombre se uniformó en los documentos oficiales y en las actuaciones relacionadas. Estas reformas reflejaron el creciente énfasis en la protección social y la implementación de políticas para garantizar el bienestar de los trabajadores.

En las décadas posteriores, la Inspección General de Trabajo ha seguido desempeñando un papel fundamental en la supervisión y aplicación de las leyes laborales en Guatemala. Su labor abarca una amplia gama de temas, desde la mejora de las condiciones laborales hasta la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. La evolución de esta entidad ha estado marcada por cambios legislativos, el enfoque gubernamental hacia los asuntos laborales y las demandas sociales por mejores derechos y condiciones laborales.

Es importante destacar que, en el contexto latinoamericano, la Inspección General de Trabajo de Guatemala forma parte de un panorama regional en el que las inspecciones laborales han ido adaptándose a las cambiantes realidades sociales y económicas. La tendencia general en la región ha sido la asignación de competencias amplias a los inspectores de trabajo, quienes tienen la responsabilidad de abordar una variedad de aspectos relacionados con las condiciones laborales y el ambiente de trabajo.

1.1.5.2. Objeto

El objeto de la Inspección General de Trabajo es: “velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y Previsión Social” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017). Esto se refiere a la razón fundamental o propósito de su existencia y funciones.



1.1.5.3. Competencia

La Inspección General de Trabajo despliega una serie de competencias fundamentales que subrayan su papel crucial en la garantía y promoción de los derechos laborales en Guatemala. En concordancia con este mandato, la institución se define como el organismo encargado de asegurar la estricta adhesión a las leyes y reglamentos laborales y de previsión social.

Un aspecto central de la misión de la Inspección General de Trabajo es la ampliación de la cobertura de la seguridad social, así como la vigilancia activa del respeto a los derechos que de ella emanan. De manera adicional, la institución participa activamente en los procesos de diálogo social, buscando contribuir positivamente a la reducción de la conflictividad laboral en el país.

En este sentido, se destaca su compromiso específico de reducir el número de niños, niñas y adolescentes involucrados en peores formas de trabajo infantil a nivel nacional. Un elemento clave de su labor consiste en la aplicación de criterios unificados y equitativos para imponer sanciones, respaldados rigurosamente por las normas aplicables vigentes en Guatemala.

1.2. Gestión Judicial

Después de la gestión administrativa en el caso de la reclamación de prestaciones laborales, si no se llega a un acuerdo, la siguiente acción a tomar es iniciar un proceso judicial. En este caso, es importante tener en cuenta los plazos para reclamar el pago de las prestaciones laborales, según el Código de Trabajo de Guatemala.

Para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposiciones en el contrato, el plazo es de 2 años según lo establecido en el Artículo 264 del Código de Trabajo.

Para reclamar el pago de la indemnización en caso de despido, el plazo es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato según lo establecido el Artículo 260 del Código de Trabajo.



En este proceso, es importante presentar pruebas que respalden la reclamación, como contratos, acuerdos y documentos que demuestren el cumplimiento de las jornadas y horarios laborales.

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala ha señalado que la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales debe ser garantizada al aprobar convenios en los que se establezca el cumplimiento de estos principios. Por lo tanto, es fundamental que el juez verifique el cumplimiento de estos principios antes de aprobar un convenio en el que se establezca el pago de las prestaciones laborales.

1.2.1. Proceso

La gestión judicial posterior a la administrativa ante la Inspección General de Trabajo se rige por un proceso ordinario laboral que destaca por su carácter netamente oral, según lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo. Este enfoque busca agilizar y simplificar el acceso a la justicia para aquellos que han sufrido violaciones a sus derechos laborales.

La presentación de la demanda, punto de inicio del proceso, se caracteriza por su simplicidad y baja formalidad, permitiendo incluso su formulación de manera oral, lo cual facilita su presentación por parte de personas sin conocimientos legales especializados. La demanda, al ser presentada, desencadena diversos efectos legales significativos. En primer lugar, activa al órgano jurisdiccional, obligándolo a tomar medidas de oficio para continuar con el procedimiento correspondiente. Además, requiere la comparecencia del demandado ante el juez competente, quien debe contestar la demanda y expresar su posición en relación con las pretensiones del demandante.

En el proceso laboral ordinario, se pueden abordar diversas categorías de asuntos, entre los cuales se incluyen reclamos por despido injustificado, solicitudes para el pago de salarios y prestaciones retenidas, declaraciones de nulidad de modificaciones contractuales, reclamos por vulneración de garantías de estabilidad y reinstalación de trabajadores despedidos por diversas razones, como reorganización administrativa.



El desarrollo del proceso es esencialmente oral, con la actuación y presentación de pruebas de manera directa, lo que implica la permanencia del juez en el tribunal durante todas las diligencias. Este enfoque busca garantizar un juicio transparente e imparcial. Una vez concluido, el tribunal emite una resolución que determina la procedencia de las pretensiones planteadas, pudiendo incluir medidas correctivas, indemnizaciones o reinstalaciones según lo estipulado por la legislación laboral vigente.

El Artículo 414 del Código de Trabajo de Guatemala establece que, si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) rechaza formal y definitivamente el pago de un beneficio, el interesado debe presentar una demanda contra el instituto siguiendo el procedimiento establecido para el juicio ordinario laboral, conforme a lo previsto en el Código de Trabajo. Esto significa que cualquier controversia relacionada con el pago de beneficios por parte del IGSS debe resolverse a través del mismo proceso legal utilizado para otros asuntos laborales dentro del juicio ordinario.

1.2.2. Principios Aplicables

1.2.2.1. Principio de Oralidad

El principio de oralidad es una característica fundamental del juicio ordinario laboral, que se lleva a cabo a través de audiencias orales, la concentración de pruebas y actos procesales, todo lo cual queda registrado en actas separadas. Este principio está claramente definido en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. El primero establece que el procedimiento en todos los juicios relacionados con el trabajo y la previsión social es oral. Por otro lado, el segundo artículo señala que las gestiones orales se realizarán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y en cada caso se deberá elaborar el acta correspondiente, con una copia para fines de notificación.

1.2.2.2. Principio de Impulso de Oficio

“En el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su carácter tutelar y eminentemente pública no podía dejarse



a merced de las partes la prosecución del juicio.” (López Larrave, pág. 28). El Código de Trabajo Guatemalteco se caracteriza por la claridad de sus disposiciones, especialmente en los Artículos 285 y 321, que establecen el carácter de oficio del proceso. El primer artículo indica que los tribunales de trabajo y previsión social, como parte del Organismo Judicial, deben actuar de oficio y acelerar los casos que se les presenten, emitiendo sentencias con la autoridad de cosa juzgada.

1.2.2.3. Principio de Inmediación Procesal

El principio de inmediación procesal es reconocido en el proceso laboral debido a su naturaleza oral y realista, con jueces encargados de la dirección y el desarrollo del juicio. El Código de Trabajo lo establece en el Artículo 321, que señala que “es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Mario López Larrave, al referirse a este principio de inmediación procesal, nos comenta: “Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.” (Lopez Larrave, 2005)

1.2.3. Sanción

En Guatemala, una sanción judicial en un proceso judicial en un Juzgado de Primera Instancia Laboral puede incluir multas por faltas de incidentes laborales y multas por incidentes de reinstalación. “Es importante que todo proceso judicial garantice el debido proceso legal y las debidas garantías judiciales, incluyendo el derecho a un juez o tribunal independiente e imparcial, el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas” (Escobar Hernandez).

Algunos aspectos relevantes de este tipo de sanciones incluyen:

1.2.3.1. Protección del Despido Discriminatorio

En situaciones donde un empleado es despedido de manera discriminatoria, la legislación establece medidas específicas para corregir esta injusticia. Esto significa que si un trabajador es despedido debido a discriminación por motivos como raza, género, religión u origen étnico, la ley respalda su derecho a ser reincorporado a su



puesto de trabajo. Esto está regulado en el Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2.3.2. Equilibrio Entre Protección y Justicia

Es esencial mantener un equilibrio entre la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores en el acceso a la justicia laboral. Esto implica asegurar que el sistema legal brinde un marco que permita a ambas partes hacer valer sus derechos y defender sus intereses de manera equitativa y justa.

1.2.3.3. Garantía del Juez o Tribunal Independiente e Imparcial

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales, y que ninguno puede ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido.

1.2.3.4. Procedimiento al Juzgar Faltas Contra Normas Laborales y de Previsión Social

En Guatemala se han implementado normas específicas para la resolución de conflictos laborales y la importancia del “procedimiento a seguir al juzgar faltas contra normas laborales y de previsión social” (Morán Pantaleón)

1.2.3.5. Sanción de Desobediencia

El delito de desobediencia está regulado en el Artículo 420 del Código Procesal Penal y tiene pena de uno a tres años y multa de doscientos a dos mil quetzales. Este delito se comete cuando un funcionario se niega a cumplir con sentencias, resoluciones u órdenes emitidas por una autoridad superior, siempre que dichas órdenes se encuentren dentro de la competencia y formalidades legales correspondientes.

1.2.4. Poderes o Facultades de la Jurisdicción

Algunos autores optan por denominar a estos como elementos de la jurisdicción, que se puede definir esencialmente como el conjunto de atribuciones o poderes que el Estado confiere a los órganos jurisdiccionales para actuar en un caso específico, ya sea de oficio o a solicitud de parte. Esto incluye a todo el personal involucrado, como el juez, el secretario, el oficial comisario y otros auxiliares.



1.2.4.1. Notio

“Es la facultad que tiene el juez de conocer un asunto determinado” (Aguirre Godoy) De lo cual se desprenden dos momentos:

- a) En la etapa inicial, el tribunal examina su adecuación para tratar el asunto planteado, evaluando si cuenta con la competencia requerida y si no tiene impedimentos o razones legítimas que le impidan intervenir en la resolución del conflicto que está bajo su jurisdicción.
- b) A continuación, debe comprobar si las partes implicadas tienen la capacidad legal para participar en el litigio. Cuando una o más personas se presentan ante el juez, pueden clasificarse de la siguiente manera:
 - Personas individuales: Deben estar en pleno ejercicio de sus derechos, adquirido mediante la mayoría de edad según lo establecido en el Artículo 8 del Código Civil.
 - Personas colectivas: Estas deben estar debidamente representadas por una persona individual con personalidad y capacidad legal, designada de acuerdo con la ley, las normativas de la institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social, según lo regula el Artículo 16 del Código Civil.

1.2.4.2. Vocatio

A través de esta atribución, el tribunal tiene la capacidad de requerir tanto al demandante como al demandado a que participen en el proceso en un plazo establecido y con el cumplimiento de las formalidades legales; de lo contrario, podría desencadenar la declaración de rebeldía en el caso de desobediencia persistente o abandono de la causa.

Esta facultad también lleva a la aplicación de otro de los poderes judiciales en un orden cronológico, haciendo referencia a la coerción, que además puede extenderse a otras personas implicadas en el proceso, como se explicará a continuación.



1.2.4.3. Coertio

Esencialmente, implica el uso de la fuerza legítima que los tribunales pueden ejercer, siempre dentro de los límites establecidos por la ley. Esta expresión se puede definir como el uso regular de la fuerza legítima que acompaña al derecho para hacer cumplir sus obligaciones y garantizar la efectividad de sus disposiciones.

Entre las formas de coerción permitidas por la legislación se encuentran las siguientes:

- **Apercibimiento:** Se refiere a la advertencia firme realizada por una autoridad competente en relación con la posibilidad de imponer una sanción especial.
- **Multa:** Consiste en una penalización económica que se aplica por una infracción, exceso o delito al violar lo estipulado bajo ciertas condiciones.
- **Conducción personal:** Implica que, salvo disposición contraria de la ley, si una persona presente se niega a comparecer ante el juez para una diligencia judicial, puede ser llevada por la fuerza pública. Este recurso está restringido en los casos de diligencias de notificación, donde no es aplicable.

Los jueces tienen la autoridad para imponer las medidas de coerción conforme al Artículo 179 de la Ley del Organismo Judicial, que establece: Aplicación. Las medidas coercitivas serán impuestas por los tribunales para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones por aquellas personas que se hayan negado a acatarlas en los plazos correspondientes, a excepción del apercibimiento, que se aplicará desde la primera resolución que ordene el mandato del juez. Asimismo, los abogados, los representantes de las partes y los funcionarios o empleados relacionados con el tribunal, en situaciones comparables a las de los litigantes, según lo establecido en el Artículo 180 de la mencionada ley, pueden verse afectados por las medidas mencionadas. Es importante destacar que en el Juicio Ordinario Laboral, según lo establecido en el Código de Trabajo, decreto número 1441, se identifican dos medidas de coerción relevantes:

Apercibimiento en el caso de que el juicio continúe en ausencia de la persona que no se presente, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 335.

Apercibimiento en la sentencia por no comparecer a la primera audiencia convocada para prestar confesión judicial, según el primer párrafo del Artículo 358.



1.2.4.4. Judicium

Se refiere a la decisión que concluye el proceso y es emitida por un juzgado o tribunal. Estas resoluciones, conocidas como sentencias definitivas en la doctrina, son importantes porque resuelven el tema central tras completar todos los trámites procesales o porque la ley las clasifica de esta manera.

En nuestro sistema jurídico, la facultad del órgano jurisdiccional se extiende a la emisión de sentencias interlocutorias, comúnmente llamadas autos. En ciertos casos, estas decisiones pueden abordar el asunto principal, como lo establece el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

El Código de Trabajo aborda ambas situaciones. En el caso de las sentencias interlocutorias, las sentencias interlocutorias están contempladas en el tercer párrafo del Artículo 340. Estas decisiones resuelven aspectos incidentales del proceso sin concluirlo. Un ejemplo de sentencia interlocutoria es cuando el juez decide sobre una solicitud de suspensión, resolviendo ese tema específico sin determinar el resultado final del juicio, como podría ser la indemnización por despido injustificado.

Mientras que las sentencias definitivas están reguladas en los Artículos 358, 359, 360, 369 y 373. Es importante aclarar que en todos los casos, se requiere que haya cosa juzgada, lo que implica que se hayan resuelto todos los recursos y remedios procesales, o cuando la parte que los invoca tiene el derecho de presentarlos fuera de plazo o no los ha invocado previamente durante el proceso.

La doctrina conceptualiza Judicium como el “resumen de la actividad jurisdiccional o sea la facultad de dictar sentencia poniendo término a la litis con carácter definitivo con efectos de cosa juzgada.” (Aguirre Godoy)

1.2.4.5. Executio

La autoridad de la jurisdicción se fundamenta en la implementación de las decisiones judiciales. Estas resoluciones a veces son obedecidas por las personas afectadas, pero en otros casos, su falta de cumplimiento puede llevar a la ejecución forzosa con la asistencia de la fuerza pública. En este escenario, se recurre nuevamente al concepto de poder de coerción, como se ha definido anteriormente.



1.2.5. Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, según lo dispuesto en el Código de Trabajo, son entidades encargadas de resolver y asegurar la implementación de decisiones en casos individuales, plurales y colectivos dentro del ámbito laboral.

Desempeñan una función jurisdiccional y operan como órganos unipersonales, dirigidos por un único Juez titular. En estos tribunales, el Juez principal toma las decisiones judiciales con el apoyo de un equipo auxiliar que incluye un Secretario, Oficiales y Notificadores. De acuerdo con el Artículo 289 del Código de Trabajo, estos juzgados están bajo la responsabilidad de un juez que debe ser abogado reconocido en los tribunales de la república, preferentemente especializado en derecho laboral, y que es nombrado y destituido por la Corte Suprema de Justicia, bajo las mismas condiciones que los jueces de Primera Instancia.

Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben cumplir con los requisitos establecidos por la ley para ser jueces de Primera Instancia y tienen las mismas prerrogativas e inmunidades que estos. Además, los juzgados de Trabajo y Previsión Social están conformados por un secretario, quien debe ser preferiblemente abogado o estudiante de Derecho, junto con los notificadores y escribientes que sean necesarios.

Según el Artículo 289 del Código de Trabajo, la característica principal de la judicatura en materia de trabajo y previsión social es su especialización en temas laborales. La estructura de estos tribunales está compuesta por un Juez, un Secretario, Oficiales, Notificadores y un Comisario, tal como se establece en el artículo 7 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social tienen jurisdicción exclusiva según lo señalado en el Código de Trabajo, y en ciertas circunstancias determinadas por la cuantía de los casos.

Estos juzgados son responsables de conocer únicamente los casos que surgen de reclamaciones relacionadas con asuntos laborales, abordando los derechos y obligaciones estipulados en las leyes de trabajo y previsión social.

Para gestionar cuestiones de carácter socioeconómico, como reivindicaciones sociales o mejoras laborales que se presenten a través de huelgas o paros patronales,



los tribunales competentes son los de conciliación y arbitraje. Estos no son tribunales permanentes, sino que se forman cuando se presenta un conflicto, involucrando a representantes del sector patronal y del sector obrero, bajo la supervisión del Juez de Trabajo y Previsión Social correspondiente.

1.2.7.1. Competencias

Según el Código de Trabajo de Guatemala regula la competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en:

- **Competencia en Relación a Materia:** El Artículo 283 del Código de Trabajo establece que los conflictos laborales están bajo la jurisdicción exclusiva de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, lo que garantiza que estos casos sean manejados por órganos especializados en derecho laboral. Esta jurisdicción privativa asegura la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, facilitando el acceso a la justicia y proporcionando un entorno equitativo y eficiente para la resolución de disputas laborales.
- **Competencia en Relación a su Función o Grado:** El artículo 284 del Código de Trabajo establece la estructura jerárquica de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, organizándolos en función o grado; Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y Salas de Apelaciones. En primer grado, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son los encargados de conocer en primera instancia los conflictos laborales, funcionando como la primera línea de resolución de disputas. También en primera instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje intervienen, particularmente en casos donde se busca una solución amigable a través de la conciliación o una decisión vinculante por medio del arbitraje.

Finalmente las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social actúan como instancias superiores encargadas de revisar y, en su caso, modificar las decisiones de los juzgados y tribunales inferiores.



- **Competencia en Relación a Cuantía:** El Artículo 291 del Código de Trabajo especifica la competencia de los Juzgados de Paz en función de la cuantía de los conflictos laborales. Estos juzgados tienen la facultad de conocer y resolver disputas laborales cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales. Este límite cuantitativo establece un límite para la intervención de los Juzgados de Paz, reservando los conflictos de mayor valor a los tribunales especializados en Trabajo y Previsión Social. Además se regula un caso de competencia funcional en áreas donde no existen Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social, todos los Jueces de Paz de la República tienen la competencia para atender estos conflictos menores. Las resoluciones dictadas por los Juzgados de Paz están sujetas a los recursos establecidos en la ley, permitiendo la revisión de decisiones y garantizando así un proceso justo y equitativo
- **Competencia en Relación a Materia y Grado:** El artículo 292 del Código de Trabajo establece que los Juzgados de Trabajo tienen competencia en primera instancia para resolver conflictos laborales tanto individuales como colectivos, derivados de la aplicación de leyes, reglamentos y contratos de trabajo. Esto incluye conflictos económicos colectivos, disolución de organizaciones sindicales, cuestiones contenciosas relacionadas con la seguridad social, y cualquier asunto laboral cuya cuantía exceda los cien quetzales. Además en relación a competencia territorial el artículo 314 aclara que, a menos que se haya acordado lo contrario en un contrato que beneficie al trabajador, el juez competente es preferentemente el de la zona donde se ejecuta el trabajo, donde reside el demandante o el demandado, o donde se celebró el contrato, especialmente en casos de trabajadores guatemaltecos prestando servicios en el extranjero.



CAPITULO II

EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

2. El Juicio Ordinario Laboral

Se trata de un juicio de conocimiento, establecido en 1947 en el Código de Trabajo, que tiene como objetivo resolver Conflictos Individuales y Colectivos de carácter Económico Jurídico entre trabajadores y empleadores. También aborda disputas relacionadas con la Previsión Social, especialmente aquellas que provienen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este procedimiento se aplica a todos los casos de esta naturaleza que no tengan un procedimiento específico establecido en el Código de Trabajo.

Una de las características más relevantes de este proceso es la primacía de los Principios Procesales de Impulso Procesal de Oficio, Inmediación y Oralidad. Estos principios buscan asegurar el ejercicio de los Derechos Laborales en Guatemala y cumplir con el Mandato Constitucional del Organismo Judicial, garantizando la aplicación de una justicia rápida y efectiva. El uso de la oralidad y la inmediación durante el juicio fortalece la eficacia del proceso, permitiendo una interacción directa entre las partes involucradas y el tribunal, lo que facilita una resolución más ágil y equitativa de los conflictos laborales.

2.1. Procedimiento

El Juicio Ordinario Laboral se presenta como el mecanismo procesal diseñado para resolver todos los conflictos individuales que surgen en el contexto de la relación laboral. Su naturaleza ordinaria se basa en el cumplimiento riguroso de los trámites y formalidades establecidos, lo que permite un análisis detallado de los derechos de las partes a través de exhaustivas discusiones y revisiones. A pesar de que existen ciertas solemnidades, es importante destacar que estas son mínimas y poco formales, gracias a la aplicación de los principios de simplicidad y flexibilidad que rigen el desarrollo del procedimiento ordinario laboral.

Este proceso puede considerarse representativo en el ámbito del conocimiento jurídico, ya que su propósito principal es obtener una declaración de voluntad y las



correspondientes consecuencias jurídicas por parte del juez. Una vez que se emiten estas decisiones, adquieren efectividad a través de la ejecución de la sentencia, lo que refuerza la resolución del conflicto laboral en cuestión.

En la vía del juicio ordinario se pueden tramitar, entre otros, los siguientes asuntos:

- 1) Reclamo por despido injustificado
- 2) Reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas
- 3) Reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo
- 4) Reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad
- 5) Reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida
- 6) Reclamo para obtener la reinstalación de un trabajador que ha sido despedido por reorganización administrativa, etc.

Esto es solo para mencionar algunos de los reclamos que pueden ser gestionados en un juicio de conocimiento, específicamente en el juicio ordinario laboral.

2.1.1. Presentación de la Demanda

La presentación de la demanda en el contexto del Derecho Procesal del Trabajo, y más específicamente en el marco de un juicio ordinario, se rige por el principio de poco formalismo. Sin embargo, esta orientación no implica que las partes estén exentas de cumplir con diversos requisitos, ya que omitirlos podría llevar a un proceso caótico y desorganizado.

Además, existen ciertos requisitos que son obligatorios y no pueden ser ignorados bajo ninguna circunstancia, ya que su falta haría que el proceso fuera prácticamente inviable. Entre estos requisitos fundamentales se encuentran la identificación de las partes, la designación del tribunal y la definición clara del objeto del juicio.



Estos aspectos no pueden ser atendidos por el juez, dado que ello implicaría una imposibilidad material. Por lo tanto, los requisitos que debe cumplir la demanda están especificados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, y se clasifican en esenciales y secundarios para garantizar un proceso ordenado y conforme a los principios que rigen el ámbito laboral.

2.1.2. Modificación de la Demanda

Aunque el Código de Trabajo no menciona explícitamente esta opción, la demanda puede ser modificada a través de su sustitución, cambio, ampliación o reducción. La ampliación, que consiste en la introducción de nuevos hechos y reclamaciones, es la forma de modificación más común y la única que el Artículo 338 del Código de Trabajo aborda de manera clara.

Es importante destacar que, para realizar la ampliación de la demanda basada en nueva evidencia, los hechos que sustentan dicha ampliación deben estar debidamente fundamentados. De lo contrario, existe el riesgo de que se rechace la ampliación, especialmente si se refiere únicamente a la ampliación de la prueba presentada en el escrito inicial de la demanda.

En cuanto al momento procesal adecuado para ampliar la demanda, el Código de Trabajo establece dos oportunidades. La primera puede darse en cualquier momento desde la notificación de la demanda hasta la celebración de la primera audiencia del juicio oral. La segunda opción se presenta durante la misma primera audiencia, pero antes de que se responda a la demanda. Esta segunda opción suele ser la más recomendable.

2.1.3. Las Medidas Precautorias

La presentación de la demanda incluye la posibilidad de solicitar medidas precautorias destinadas a asegurar los resultados del juicio. Estas medidas tienen como objetivo principal garantizar la ejecución de lo determinado en la sentencia del juicio ordinario, ya que sería difícil llevar a cabo las decisiones sin la existencia de bienes sobre los cuales realizar el remate durante la ejecución.



El Artículo 332 del Código de Trabajo permite solicitar todas las medidas precautorias contempladas en el derecho común en relación con la pretensión. Estas medidas pueden incluir el embargo como intervención en la empresa mercantil demandada, la anotación de la demanda, el secuestro de bienes, el arraigo, el embargo de cuentas de depósito o de ahorro, o bienes del demandado.

Sin embargo, al solicitar estas medidas, es necesario demostrar la necesidad de su aplicación, lo cual puede ser complicado para el trabajador debido a la variabilidad de criterios entre los distintos órganos jurisdiccionales.

2.1.4. Actitudes del Demandado

Cuando se realiza la notificación de la demanda, un período mínimo de tres días hábiles debe transcurrir antes de la celebración de la audiencia de juicio oral, durante el cual el demandado tiene la opción de tomar diversas posturas o actitudes.

- **Rebeldía:** El tratadista guatemalteco, Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra Apuntes del Derecho Procesal del Trabajo, considera que la definición que mejor se adapta a la institución de la rebeldía en el ámbito procesal laboral abarca tanto la rebeldía del demandante como del demandado. se inclina por la definición, que dice: "la rebeldía o contumacia es aquella situación de inactividad que se da cuando una de las partes no comparece al juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él." (Chicas Hernández)
- **Allanamiento:** Es la actitud del demandado que implica aceptar todas o parte de la pretensión del actor. El demandado reconoce la validez de la acción, la veracidad de los hechos y los fundamentos legales presentados. El allanamiento puede realizarse en cualquier momento antes de que se emita la sentencia.
- **Interposición de Excepciones Dilatorias:** El Artículo 342 del Código de Trabajo establece que antes de responder a la demanda o a la reconvencción, durante la audiencia designada para este propósito, se presentarán y demostrarán las excepciones dilatorias, excepto aquellas que surjan posteriormente, las cuales podrán ser planteadas hasta antes de que se emita la sentencia en segunda instancia. En este último caso, la prueba de estas excepciones se admitirá en la audiencia próxima programada para la recepción de pruebas del juicio o a través



de un auto para mejor proveer, en caso de que ya se hayan completado las pruebas.

- **Contestación de Demanda en Sentido Negativo:** Esta actitud generalmente implica una oposición o negativa por parte del demandado a aceptar las pretensiones del actor. Cuando el demandado se opone a las solicitudes o demandas del actor, se da inicio a lo que se conoce como el principio contradictorio, fundamental en el desarrollo de cualquier litigio. En este contexto, no es imperativo interponer excepciones perentorias, ya que el demandado puede centrarse en refutar directamente las afirmaciones del actor sin la necesidad de alegar defensas que, de ser aceptadas, pondrían fin al proceso de manera definitiva. Aunque en la práctica es muy común que dichas excepciones se plantean en este tipo de contestaciones, como se explica a continuación.
- **Contestación de Demanda en Sentido Negativo e Interposición de Excepciones Perentorias:** Cuando el demandado contesta la demanda en sentido negativo, puede aprovechar esta oportunidad para interponer excepciones perentorias. Estas excepciones son argumentos que atacan directamente el fondo del asunto, cuestionando la validez o los fundamentos de las pretensiones del actor. litigio.
- **Interposición de Excepciones Mixtas o Privilegiadas:** Pueden ser interpuestas en cualquier momento, siempre y cuando no se haya dictado la sentencia de segunda instancia. La presentación de excepciones mixtas se regirá por lo establecido en el Artículo 342 , segundo párrafo del Código de Trabajo y supletoriamente en los Artículos 116 al 122 del Código Procesal Civil y Mercantil.
- **Reconvención:** Es la acción ejercida por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, con el objetivo de contrademandar al actor. En otras palabras, el demandado no solo responde a los alegatos del actor, sino que también presenta sus propias demandas en contra de este. Este procedimiento permite al demandado plantear sus pretensiones y defensas dentro del mismo proceso judicial, promoviendo así una resolución más integral de las controversias entre las partes.



2.1.5. Sentencia

Según lo estipulado en el Artículo 359 del Código de Trabajo, el momento procesal para emitir la sentencia definitiva en el juicio ordinario laboral inicia al día siguiente de concluir la última audiencia de recepción de pruebas. Si no se lleva a cabo esta audiencia, comenzará al finalizar el plazo establecido para el auto de mejor fallar, el cual no puede exceder de diez días. En este contexto, la sentencia debe ser dictada en un plazo de entre cinco y diez días.

Por lo tanto, si la recolección de pruebas del juicio se realiza en una única audiencia o es necesario realizar las tres audiencias que forman parte del procedimiento probatorio, el plazo para la emisión de la sentencia comenzará al día siguiente de la última audiencia. En el caso de sentencias por rebeldía y confesión ficta, el momento procesal para dictarlas es de 48 horas (según el Artículo 48 del Código de Trabajo) y se inicia una vez transcurre el plazo otorgado en el Artículo 336 del mismo código, que permite al demandado un período de 48 horas para justificar su ausencia en la audiencia del juicio oral.

2.1.5.1. Forma y Contenido de la Sentencia

La sentencia laboral está sujeta a los requisitos que son comunes a todos los actos procesales, los cuales incluyen el lugar, el tiempo y la forma. El lugar se refiere a la ubicación del tribunal encargado del proceso. En cuanto al tiempo, existen variaciones, como se evidencia en el Artículo 358 del Código de Trabajo, el cual establece que, en el caso de que el demandado no se presente a la primera audiencia sin justificación y haya sido debidamente citado para prestar confesión judicial en la misma, el juez emitirá la sentencia sin más trámite dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la celebración de la audiencia correspondiente, bajo los apercibimientos correspondientes.

Este mismo artículo señala que el procedimiento será similar en situaciones anteriores, como en el caso de una demanda por despido injusto, incluso si no se ha presentado la prueba de confesión judicial del demandado. Sin embargo, si en el mismo juicio se plantean otras acciones, el proceso continuará en relación con estas conforme a lo establecido en este título. En cuanto al Artículo 359 del mismo Código,



establece lo siguiente: Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

El Artículo 360 del mismo cuerpo legal establece que, si se emite un auto para mejor proveer, el plazo para dictar sentencia no se extiende. La sentencia deberá pronunciarse dentro del mismo plazo originalmente establecido, pero este plazo comenzará a contarse desde que el auto para mejor proveer haya vencido.

La estructura de la sentencia se encuentra especificada en el Artículo 364 del Código de Trabajo, que establece la obligación de redactarlas de manera clara y precisa. En ellas se deben realizar las declaraciones pertinentes y coherentes con la demanda, emitiendo un fallo de condena o absolución, ya sea de forma total o parcial, al demandado. Además, la sentencia debe abordar y resolver todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. De manera complementaria y considerando las peculiaridades inherentes al proceso ordinario laboral, los tribunales observan las disposiciones del Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial como referencia supletoria en lo que respecta a la redacción de las sentencias, lo cual incluye:

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación con los hechos;
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;
- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.



2.1.5.2. Clases de Sentencia Posibles en el Procedimiento Ordinario

Laboral

- **Declarativas**

Por ejemplo, en casos donde se está analizando si se trata de una relación civil, como la de servicios profesionales, o una relación laboral, como la de un empleado, la sentencia tiene como objetivo principal determinar la naturaleza de esa relación.

- **De condena**

Por ejemplo, en situaciones donde se reclama el pago por vacaciones no disfrutadas, el juez simplemente instruye al demandado para que realice el pago de la prestación solicitada, siempre que sea procedente.

- **Desestimatorias**

Por ejemplo, si se presenta una demanda por indemnización debido a un despido injustificado y el demandado logra demostrar que existe una causa justa, la demanda será desestimada.

- **En rebeldía**

Por ejemplo. cuando el demandado, a pesar de haber sido debidamente citado, no se presenta, la sentencia se emite en ausencia.

2.1.6. Ejecución de la Sentencia

El proceso de ejecución de la sentencia se rige por el principio de impulso procesal de oficio, lo que significa que, una vez que la sentencia es firme y ejecutoria, ya sea tras un trámite de apelación o no, es responsabilidad del Juez de Trabajo y Previsión Social iniciar la ejecución sin necesidad de que el ejecutante lo solicite. La ejecución de la sentencia en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo consta de dos fases: la liquidación y el requerimiento de pago, que se explican a continuación:



- a) La liquidación
- b) El requerimiento de pago

La liquidación se refiere al cálculo preciso de cada una de las prestaciones laborales que el empleador está obligado a abonar al trabajador. Este cálculo es un paso fundamental en el proceso de ejecución, ya que busca asegurar la recuperación de todas las prestaciones laborales y las indemnizaciones a favor del trabajador, tal como lo establece el Código de Trabajo. Estas deben haber sido reconocidas en una sentencia firme emitida por los Tribunales de Trabajo. En caso de que se cometa un error en el cálculo durante la liquidación, solo será posible presentar un recurso de rectificación, según lo estipulado en el Artículo 366 del Código de Trabajo.

Este recurso debe ser presentado en un plazo de veinticuatro horas a partir de la notificación del auto de liquidación, especificando claramente el error o errores y la suma considerada como correcta. La resolución de este recurso se dictará de inmediato y no admitirá ninguna impugnación. En el caso de que el deudor no cumpla con el pago dentro de los tres días siguientes a la notificación de la liquidación de la resolución del recurso de rectificación, el juez emitirá un requerimiento de pago, junto con la orden de embargo de bienes que garanticen la deuda, asignando un depositario sin necesidad de presentar una fianza.

Si el deudor no cumple con su obligación dentro de los tres días posteriores al embargo, los bienes embargados serán llevados a remate en un plazo no superior a diez días, sin requerir publicaciones previas, según los Artículos 425 y 426 del Código de Trabajo. Es importante destacar que los notificadores, quienes actúan como ministros ejecutores de las órdenes judiciales, no tienen autorización para embargar bienes que estén a la vista durante el requerimiento de pago, ya que no tienen constancia de la propiedad del demandado sobre dichos bienes.

El embargo de bienes solo se permitirá si el trabajador presenta una solicitud por escrito en la que indique de manera específica qué bienes desea embargar, tales como cuentas bancarias, la intervención o secuestro de una empresa mercantil. Además, debe justificar de manera contundente la necesidad de esta medida.



2.2. Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica del Juicio Ordinario Laboral es eminentemente pública, ya que se encuentra intrínsecamente vinculada con la jurisdicción, que es una actividad conferida por el Estado a los jueces mediante la ley. En este contexto, la jurisdicción se manifiesta como una función fundamental que el Estado delega a los tribunales para la resolución de conflictos y la aplicación del derecho.

En el ámbito del Juicio Ordinario Laboral, la cualidad de público implica que la actividad jurisdiccional es llevada a cabo en interés general, en representación de la sociedad y conforme a las normativas establecidas por el Estado. Los juzgadores, en este contexto, actúan como agentes del poder judicial, encargados de administrar justicia de manera imparcial y objetiva, velando por el respeto a los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el conflicto laboral.

2.3. Características

- Se trata de un procedimiento en el que las partes participan en audiencias consecutivas, llevando a cabo sus actuaciones durante las sesiones que tienen lugar en el juicio ordinario laboral.
- Las acciones de las partes quedan registradas en actas, al igual que las decisiones del juez de trabajo respecto a cada uno de los actos procesales que se resuelven durante las audiencias mediante resolución, junto con las notificaciones correspondientes de dichas decisiones.
- Es obligatorio que las partes se presenten a las audiencias con todos sus elementos probatorios, y en estas se procede con la recepción y diligenciamiento de las pruebas.
- Las intervenciones de las partes deben ser verbales, siendo las actuaciones por escrito la excepción en virtud del principio de oralidad.
- Es relevante señalar lo establecido en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, que establece: El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.



- Se garantiza protección legal tanto al trabajador como al empleador, pero se otorga preferencia a la parte económicamente más vulnerable en la relación procesal, que es el trabajador, en aplicación del principio de tutelaridad.
- No hay término de caducidad para la instancia, ya que el impulso del proceso recae totalmente en la responsabilidad del juzgador, es decir, se lleva a cabo de oficio.

2.4. Regulación Legal del Procedimiento de Juicio Ordinario Laboral

2.4.1. La Demanda

La presentación de una demanda laboral constituye el medio legal para llevar a cabo la acción correspondiente, siendo su propósito iniciar el proceso judicial laboral. Este proceso, a su vez, se centra en las pretensiones que se plantean durante su desarrollo.

En el Código de Trabajo, identificamos diversas clases o modalidades de demanda, las cuales incluyen:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas según los Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo. Orales, cuando el solicitante acude al tribunal y manifiesta su intención de presentar una demanda ante el secretario, quien redacta el documento en ese mismo momento. Y por escrito, a través de un memorial de demanda debidamente estructurado conforme a lo establecido por la ley.
- Las demandas se pueden clasificar por acumulación objetiva y subjetiva. La acumulación objetiva involucra múltiples pretensiones derivadas de los mismos hechos, permitiendo resolverlas en un solo procedimiento. La acumulación subjetiva, en cambio, reúne reclamaciones de varias partes en un único proceso, facilitando la resolución conjunta de diferentes intereses y evitando procedimientos duplicados.
- Por su origen puede ser demanda introductora de la instancia y demanda incidental, según los Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo.



Además de los requisitos generales mencionados en el Artículo 61 del Código Procesal Civil y Mercantil, es posible identificar otros requisitos específicos que están detallados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, el cual establece que toda demanda debe incluir:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos; Lugar y fecha; y
- g) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En el Artículo 332 del Código de Trabajo también se señala que en la demanda es posible pedir medidas precautorias, siendo suficiente demostrar la necesidad de dicha medida. En cuanto al arraigo, debe decretarse únicamente con la solicitud, y este no debe levantarse a menos que se demuestre de manera adecuada, según la valoración del tribunal, que el representante designado está debidamente garantizado para asumir las consecuencias del juicio.

2.4.2. Ampliación de la Demanda

En ciertas ocasiones, por un descuido, puede omitirse alguna reclamación, lo que hace necesario modificar o ampliar la demanda inicial. También es común que,



debido a estrategias evasivas de los empleadores, quienes a veces ocultan su identidad o la de sus empresas, los demandantes incluyen incorrectamente el nombre del empleador o la empresa en la demanda. Esto obliga a realizar ajustes en la demanda para corregir dichos errores.

La fundamentación legal para realizar cambios en la demanda se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo. Este artículo indica que, si durante el periodo entre la citación y la primera audiencia, o en el transcurso de esta última, el demandante decide ampliar los hechos presentados o las reclamaciones hechas, el juez suspenderá la audiencia y programará una nueva, a menos que el demandado exprese su intención de responder, en cuyo caso se dejará constancia de ello. Esta nueva audiencia se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el Artículo 335 de dicho Código.

2.4.3. La Rebeldía

Existen diversas opiniones y enfoques sobre la nomenclatura conceptual de esta institución. Se define como la circunstancia en la que una persona, convocada correctamente para asistir a un juicio, no lo hace dentro del plazo legal establecido, o que abandona el juicio después de haber comparecido. “La rebeldía no impide la prosecución del juicio.” (Sistema Argentino de Información Jurídica, s.f.)

2.4.3.1. Justificación de Incomparencias

El Código de Trabajo de Guatemala no solo establece la figura procesal de la rebeldía, sino que también contempla circunstancias que impiden a las partes asistir a las audiencias programadas por los jueces, otorgándoles así el derecho a justificar su ausencia: “Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.” (Código de Trabajo, s.f.).

Si, por las razones mencionadas anteriormente, no se puede asistir en la forma indicada, la justificación debe ser presentada y sustentada dentro de las veinticuatro horas posteriores a la hora establecida para el comienzo de la audiencia. Si se acepta la justificación, se programará una nueva audiencia. Si la causa de la justificación continúa, será necesario designar un representante.



2.4.4. Las Excepciones

La excepción es un recurso de defensa que el demandado presenta ante el tribunal cuando es convocado a juicio, con el propósito de detener, modificar o anular la acción legal en su contra. La forma más habitual de clasificar las excepciones es en tres categorías: dilatorias, perentorias y mixtas.

- **Excepciones Dilatorias o Procesales:** Estas excepciones se utilizan para retrasar el avance de una demanda, pero con el único objetivo de verificar si se cumplen los requisitos legales o si el proceso ha sido debidamente instaurado según la normativa vigente. Aunque en teoría su propósito es asegurar que todos los procedimientos legales se sigan correctamente, en la práctica, estas excepciones suelen emplearse para posponer deliberadamente el proceso, causando demoras innecesarias.
- **Excepciones Perentorias o Sustanciales:** Estas defensas abordan directamente el fondo del caso, buscando invalidar el derecho sustancial que se reclama en el juicio. Se dice que atacan el derecho en sí, no el proceso en sí mismo. Se basan en la argumentación de cualquier medio que extinga obligaciones, por lo que no pueden ser enumeradas exhaustivamente.
- **Excepciones Mixtas:** Son defensas que, aunque operan procesalmente como dilatorias, pueden tener los mismos efectos que las perentorias si son aceptadas. En otras palabras, se resuelven de manera anticipada como las dilatorias para evitar un juicio innecesario, y aunque no abordan el fondo del asunto como las perentorias, terminan invalidando la pretensión de manera similar.
- **Excepciones Privilegiadas:** El Artículo 342, segundo párrafo, establece que las excepciones como el pago, la prescripción, la cosa juzgada y la transacción pueden presentarse en cualquier momento antes de que se emita una sentencia en segunda instancia.

2.4.4.1. Clases de Excepciones que Puedan Plantearse en el Procedimiento Ordinario Laboral

El Código de Trabajo de Guatemala incluye normativas sobre las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. No obstante, se ha señalado que la regulación de esta institución en el código es incompleta. Esta situación se aborda de acuerdo



con el Artículo 326 del mismo cuerpo legal, lo que lleva a utilizar, con algunas reservas, el Código Procesal Civil y Mercantil como referencia supletoria. El Código de Trabajo menciona únicamente las excepciones dilatorias y perentorias, sin ofrecer una lista detallada de estas. En relación con las excepciones dilatorias, se integra con cuidado la enumeración del Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. En la práctica judicial, no se han presentado dificultades respecto a la presentación, tramitación y resolución de estas excepciones. Siempre se aceptan como dilatorias y nunca como excepciones previas, conforme a lo que establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 343 del Código de Trabajo indica que las excepciones dilatorias deben resolverse en la primera comparecencia. En cambio, las excepciones perentorias y privilegiadas se resuelven al emitir la sentencia, ya sea en primera o segunda instancia, de acuerdo con el último párrafo del artículo 343 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la etapa procesal en la que se formularon.

2.4.4.2. Oportunidad para Excepcionar, Oponerse a las Excepciones, Probarlas y Resolverlas, Según su Naturaleza

En relación con las excepciones dilatorias, de acuerdo con el Artículo 342 del Código de Trabajo, establece que deben ser presentadas y probadas antes de contestar la demanda o la reconvención durante la audiencia correspondiente. Las excepciones surgidas después pueden interponerse hasta antes de la sentencia en segunda instancia, con la prueba recibida en la audiencia de recepción de pruebas más cercana o mediante un auto para mejor proveer si ya se han agotado las pruebas. Este proceso asegura una resolución eficaz de las objeciones y contribuye a una administración justa del procedimiento.

En cuanto a las excepciones perentorias, estas pueden plantearse al responder a la demanda o reconvención, en el caso de hacerla durante la contestación de la demanda proponiendo pruebas durante la misma audiencia o 24 horas después según lo regulado en el Artículo 344, segundo párrafo del Código de Trabajo. En el caso de las excepciones cuando la reconvención se plantea 24 horas después de la audiencia respectiva. La contraparte responde a estas excepciones, poniendo pruebas sobre el fondo del litigio, y se resuelve en la sentencia. Por otro lado las excepciones privilegiadas se presentan después de la notificación de la demanda.



Las excepciones se contradicen dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución de trámite, mientras se presenta la prueba sobre el fondo del litigio o en un auto para mejor proveer. La decisión se incluye en la sentencia. Las excepciones mixtas o privilegiadas, como aquellas relacionadas con el pago, la prescripción, la cosa juzgada y la transacción, pueden ser planteadas en cualquier momento antes de que se emita la sentencia en segunda instancia. La evidencia de estas excepciones debe ser recibida en la audiencia más próxima dedicada a la recepción de pruebas del juicio o a través de un auto para mejor proveer si ya se ha completado la fase de recepción de pruebas.

2.4.5. La Conciliación

Esta fase es obligatoria dentro del proceso ordinario laboral, donde el Juez, tras establecer los hechos que se discutirán, convoca a las partes y les sugiere posibles soluciones al conflicto. Según el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo, una vez que se ha respondido a la demanda y a la reconvenición, si la hubiera, el juez buscará conciliar a las partes, presentándoles opciones justas de conciliación. Además, aprobará de inmediato cualquier acuerdo al que lleguen, siempre que no infrinja las leyes, reglamentos y disposiciones vigentes. Este enfoque se basa en el principio de que las normas del Código de Trabajo deben ser inherentemente conciliatorias entre el capital y el trabajo, considerando todos los factores económicos y sociales relevantes, tal como se menciona en el sexto considerando del mismo.

Cuando se establecen los hechos que se debatirán, el juez intenta que las partes lleguen a un acuerdo, sugiriendo una fórmula de resolución que puede resultar en un convenio que cierre el juicio, siempre que no contravenga las leyes laborales ni sus principios.

2.4.5.1. Naturaleza, Validez y Alcances de la Conciliación en el Derecho Procesal del Trabajo

Su esencia es de índole procesal debido a sus orígenes y consecuencias; algunos autores la comparan con la transacción y le atribuyen un carácter contractual.



Sin embargo, es crucial tener en cuenta su naturaleza procesal, tanto en origen como en efectos, ya que ambos están determinados por el procedimiento.

Para que sea válida, se requiere de manera imperativa la confirmación del acto por parte del Juez; esto se debe a que, desde una perspectiva jurídica, en el ámbito del Procesal Laboral, no existe conciliación que no surja como resultado de un proceso.

Para aclarar sus implicaciones, se presentan dos enfoques diferentes:

- Una perspectiva sostiene que en el proceso de conciliación, los trabajadores pueden renunciar a sus derechos una vez finalizada la relación laboral. Este enfoque se basa en la idea de que las expectativas pueden ser renunciadas, pero no así los derechos que ya se han adquirido.
- En contraste, existe otra postura que no apoya esta afirmación. Argumenta que, teniendo en cuenta el principio de irrenunciabilidad de ciertos derechos y la nulidad de los actos que afecten, limiten o reduzcan los derechos de los trabajadores, el juez debe hacer una distinción clara entre los derechos del trabajador que están reconocidos y aquellos que son simplemente pretensiones cuya existencia y determinación serán objeto de discusión. Es evidente que las pretensiones pueden ser ajustadas y limitadas de manera justa, de acuerdo con las circunstancias específicas del caso.

En relación con la conciliación, según lo estipulado en el Artículo 341 del Código de Trabajo, esta puede ser total o parcial.

2.4.7. Los Medios de Prueba

Se trata de una etapa sumamente crucial dentro del proceso, ya que por el principio de carga de la prueba aquel que sostiene una afirmación tiene la obligación de respaldarla con pruebas, y aquel que contradice lo afirmado por otro en su perjuicio también tiene la responsabilidad de respaldar su negación como lo regula el Artículo 126 del Código procesal Civil y Mercantil. En otras palabras, se requiere presentar los medios establecidos por la ley que permitan al Juez convencerse de la veracidad de las aseveraciones de las partes, sirviendo como base para que el Juez emita su fallo en el momento procesal adecuado.



CAPITULO III

GARANTIAS MÍNIMAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

3.1. Garantías Mínimas Laborales

Las Garantías Mínimas previstas en el ámbito del Derecho Laboral consisten en garantías sociales y protectoras para el trabajador, las cuales son consideradas irrenunciables y exclusivas para él. Estos derechos mínimos son reconocidos por el Estado para todo empleado, dado que este se involucra en actividades físicas, intelectuales o ambas en beneficio del empleador.

Dentro de estas garantías mínimas se incluye el salario mínimo, que representa la cantidad mínima de ingresos que el trabajador tiene derecho a recibir al desempeñar sus funciones laborales, con el propósito de satisfacer sus necesidades básicas. Además, las garantías mínimas no se limitan a las mencionadas anteriormente, ya que pueden ampliarse en beneficio del trabajador, y una vez establecidas, no pueden ser disminuidas.

3.1.1. Principios del Derecho Laboral

3.1.1.1. Principio Tutelar de los Trabajadores

El principio tutelar del derecho laboral se basa en la idea de compensar la desigualdad económica entre los trabajadores y empleadores. Este principio se encuentra inmerso dentro del principio protector, que tiene como objetivo establecer un amparo preferente a la parte del trabajador. Algunos aspectos clave del principio tutelar incluyen:

- **Irrenunciabilidad:** El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables para el trabajador, lo que significa que no puede ser privado de estos derechos.
- **Equidad:** El principio tutelar busca equitar la relación laboral, enfocándose en la posición económica de las partes y ponderando con objetividad las diferentes variables que ocurren en la actividad cotidiana del trabajador.



- **Seguridad en el trabajo:** Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar de la clase trabajadora, mientras que un trabajo temporal e inseguro genera problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia.

El derecho laboral según el cuarto considerando del Código de Trabajo es tutelar de los trabajadores y busca garantizar sus derechos y protegerlos de la explotación. Este principio se refiere a la compensación de la desigualdad económica y se encuentra en consonancia con la doctrina, que considera que el derecho del trabajo debe evolucionar al ritmo de las necesidades obrero-patronales.

3.1.1.2. Principio de Estabilidad

El principio de estabilidad laboral se refiere a la protección que se le brinda al trabajador para que su relación laboral sea permanente y no se vea afectada por causas arbitrarias. Este principio se encuentra enmarcado dentro del principio de tutela del derecho laboral, el cual busca proteger a los trabajadores y compensar la desigualdad económica entre estos y los empleadores. La estabilidad laboral es considerada una garantía mínima irrenunciable para los trabajadores en Guatemala.

3.1.1.3. Principio de Garantías Mínimas

El principio de garantías mínimas en el ámbito laboral de Guatemala hace referencia a un conjunto de derechos y protecciones que los trabajadores no pueden renunciar. Estas garantías están diseñadas para asegurar condiciones laborales justas y dignas. Según el Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil, estas garantías se consideran derechos irrenunciables para los servidores públicos.

Estas protecciones se inscriben dentro del principio de tutela del derecho laboral, que tiene como objetivo salvaguardar a los trabajadores y equilibrar la desigualdad económica entre ellos y los empleadores. Además, el Código de Trabajo de Guatemala establece que el sistema laboral del país debe organizarse en función de los principios de justicia social que se encuentran en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que implica el respeto a las garantías mínimas de los trabajadores.



3.1.2. Características de las Garantías Mínimas Laborales

3.1.2.1. Carácter de Mínimas

Se refiere a la protección garantizada a los trabajadores por ley, que establece límites inferiores en cuanto a las condiciones de trabajo, salarios y beneficios.

3.1.2.2. Protectoras del Trabajador

Estas garantías están dirigidas a proteger a los trabajadores en diferentes aspectos de su vida laboral, como la seguridad social, el derecho a no ser discriminado y la protección en caso de despido injusto.

3.1.2.3. Irrenunciables

El principio de irrenunciabilidad de derechos limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos, como la renuncia voluntaria a las garantías establecidas por la legislación laboral. Esto significa que el trabajador no puede renunciar voluntariamente a sus derechos laborales, aunque sea por beneficio propio.

3.1.3. Derechos Sociales Mínimos Contemplados en la Legislación

En la Constitución Política de la República los Artículos 101 y 102 guardan una conexión directa con el tema en cuestión. El Artículo 101, por su parte, establece: Derecho al Trabajo. 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.

En el párrafo anterior, se destaca que el trabajo se considera un derecho inherente a cada individuo, ya que todos los ciudadanos tienen la facultad de buscar empleo y llevar a cabo actividades económicas legítimas para garantizar su subsistencia.

No obstante, es importante reconocer que, en la realidad, muchas personas no pueden ejercer este derecho debido a la escasez o insuficiencia de oportunidades laborales. En otro aspecto, la normativa constitucional subraya que el trabajo también conlleva una dimensión de obligación social.



Dada la interdependencia entre los individuos, ninguna persona puede satisfacer por sí sola todas sus necesidades básicas, tales como alimentación, vestimenta, salud, educación y recreación. Por consiguiente, para lograr una convivencia armónica, es imperativo asumir el compromiso de colaborar mutuamente a través del trabajo, contribuyendo así al bienestar general de la nación.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala establece una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan la protección laboral en Guatemala. Entre los derechos más destacados se encuentra el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas que aseguren una vida digna para el trabajador y su familia. Se establece que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado y que debe haber igualdad salarial para trabajos iguales en términos de condiciones, eficiencia y antigüedad. Además, se garantiza que los salarios sean pagados en moneda de curso legal, aunque se permite que los trabajadores del campo reciban parte de su salario en productos alimenticios, siempre que así lo deseen.

Otro derecho fundamental es la protección del salario contra embargos, salvo en los casos específicos que determina la ley para proteger a la familia del trabajador. Se establece la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo y se regulan las jornadas laborales, determinando que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe exceder las ocho horas diarias ni las cuarenta y cuatro horas semanales. Las jornadas nocturnas y mixtas también tienen límites específicos, y cualquier trabajo realizado fuera de estos horarios se considera jornada extraordinaria, por lo que debe ser remunerado de manera adicional. Además, se garantiza el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, así como el pago por días de asueto reconocidos por la ley.

El artículo también aborda el derecho a vacaciones anuales pagadas de quince días hábiles después de cada año de servicio continuo, con una excepción para los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tienen derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deben ser efectivas y no pueden ser compensadas de otra manera. También, los empleadores están obligados a otorgar un aguinaldo anual no menor al cien por ciento del salario mensual a los trabajadores que hayan laborado un año completo.



En términos de protección, se menciona la protección a la trabajadora embarazada, quien no debe realizar trabajos que pongan en riesgo su embarazo y tiene derecho a un descanso remunerado antes y después del parto. También se prohíbe el empleo de menores de catorce años, salvo excepciones establecidas por la ley, y se prohíbe ocupar a menores en trabajos que sean incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Además, se promueve la protección y el fomento del trabajo para personas con discapacidades y se da preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones. El Artículo finaliza estableciendo que tanto empleadores como trabajadores deben cumplir con las normas establecidas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, buscando siempre el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

En caso de despido injustificado, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador. Asimismo, se reconoce el derecho de los trabajadores a la sindicalización libre, sin discriminación y sin necesidad de autorización previa. Por último, el Estado se compromete a participar en tratados internacionales que mejoren las condiciones laborales, incorporando esos beneficios a los derechos mínimos de los trabajadores guatemaltecos.

3.1.4. Prestaciones Laborales Irrenunciables

De acuerdo con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los derechos enumerados en la Sección Octava del Capítulo II de dicha norma constitucional son irrenunciables. Esto significa que los trabajadores no pueden, bajo ninguna circunstancia, renunciar a estos derechos, ya que están protegidos para garantizar condiciones laborales justas y dignas. A continuación, se analizan los derechos laborales específicos que son relevantes para esta investigación:

3.1.4.1. Aguinaldo

La obligación de otorgar el aguinaldo a los trabajadores del sector privado está respaldada por la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo (Decreto 76-78). Esta ley establece que los empleadores deben conceder anualmente a sus trabajadores un



monto equivalente al cien por ciento de su sueldo o salario ordinario mensual por un año de servicios continuos, o la proporción correspondiente.

El pago del aguinaldo puede realizarse de dos maneras. La primera opción implica abonar el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena de enero del siguiente año. La segunda opción es realizar el pago completo del 100% de manera voluntaria en diciembre, eximiendo a los empleadores de la obligación de abonar un complemento en enero.

El periodo para calcular el aguinaldo se basa en el promedio de los sueldos ordinarios devengados durante el último año calendario, desde el 1 de diciembre de un año hasta el 30 de noviembre del año siguiente. En caso de una relación laboral menor a un año, el cálculo es proporcional al tiempo trabajado. Es importante destacar que el aguinaldo no se acumula año tras año con el objetivo de recibir sumas mayores en el futuro.

No obstante, al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo de acuerdo con el tiempo laborado. Los trabajadores que hayan recibido un aguinaldo en efectivo mayor al establecido por la ley conservan el derecho de disfrutarlo conforme al monto superior percibido.

El Artículo 7 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto No. 76-78) establece que el pago de la prestación de aguinaldo debe documentarse por escrito. Esta norma obliga al patrono a tener una constancia del pago, firmada o con la impresión digital del trabajador. En caso de que las autoridades de trabajo soliciten esta documentación y el patrono no pueda proporcionarla, se presume que el aguinaldo no ha sido pagado, salvo que se demuestre lo contrario. Esta presunción beneficia al trabajador, pues traslada la carga de la prueba al patrono, quien debe demostrar que el pago efectivamente se realizó.

3.1.4.2. Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Es una bonificación anual establecida por la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado (Decreto 42-92). Esta prestación, de carácter obligatorio para todos los patronos, tanto del sector privado como del público,



consiste en el pago a los trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario, siendo independiente del aguinaldo.

El cálculo y período de pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público se rigen por ciertas disposiciones. La bonificación anual equivale al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes.

“La base de cálculo se determina tomando como referencia el promedio de los sueldos ordinarios devengados en el último año calendario, calculado desde el uno de julio de un año hasta el treinta de junio del año siguiente” (INBERS, 2023)

En el caso de un año laborado de manera ininterrumpida, o proporcional al tiempo trabajado si la relación laboral fue menor a un año. El pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado debe realizarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, garantizando así el cumplimiento de esta prestación anual.

El Artículo 5 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto No. 42-92) establece que las normas de los Decretos números 76-78 y 1633 se aplicarán de manera supletoria para los trabajadores del sector privado y público, respectivamente, siempre que no contradigan las disposiciones del Decreto No. 42-92. Por lo tanto, en el caso del Aguinaldo y de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, el requisito de documentar por escrito el pago de estas prestaciones también se aplicaría supletoriamente.

3.1.4.3. Compensación por Vacaciones No Gozadas

Según los Artículos 130 al 137 del Código de Trabajo de Guatemala, cada trabajador, sin excepción, tiene el derecho a un período de vacaciones remuneradas después de un año de servicio continuo con el mismo empleador, con una duración mínima de quince días hábiles, siendo esta una prestación laboral en el país. Las vacaciones deben ser otorgadas una vez que el trabajador ha acumulado un mínimo de ciento cincuenta días o cinco meses de trabajo en el año. Una vez cumplido el año de servicio continuo, el empleador tiene sesenta días para informar al empleado sobre



la programación de sus vacaciones, siempre que esto no afecte el funcionamiento adecuado de la empresa ni cause una carga excesiva a los compañeros de trabajo.

Aunque las vacaciones no son compensables en dinero, existen excepciones. Si un trabajador tiene derecho a disfrutarlas pero no lo hace debido a la terminación de su empleo, ya sea por cualquier motivo, se debe pagar la parte proporcional en efectivo de acuerdo con su tiempo de servicio, siempre que no haya cumplido un año de servicios continuos. El cálculo del pago de vacaciones se realiza considerando el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias recibidas en los últimos tres meses (o el último año en otros casos).

El período de vacaciones debe disfrutarse sin interrupciones, y solo se pueden dividir en dos partes como máximo en casos de labores especiales que no permitan una ausencia prolongada. Aunque las vacaciones no se acumulan año tras año, al finalizar el contrato, el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo por aquellas que no se le hayan otorgado en los últimos cinco años.

3.2. Derechos Humanos

Es fundamental abordar este tema, ya que los derechos humanos irrenunciables forman una parte esencial de los derechos humanos en general, con un enfoque particular en los derechos económicos, sociales y culturales. Estos derechos son inherentes a todas las personas y no pueden ser renunciados ni vulnerados bajo ninguna circunstancia. Su protección y promoción son cruciales para garantizar la dignidad humana y el bienestar de los individuos en la sociedad. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión u otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, y se encuentran establecidos en el orden jurídico nacional, en constituciones, tratados internacionales y leyes. El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos, y todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Naciones Unidas, s.f.).



3.2.1. Historia de los Derechos Humanos

La historia de los derechos humanos se extiende a lo largo de los siglos, marcada por una evolución constante en la protección y reconocimiento de las libertades fundamentales de las personas. En 1689, la Declaración de Derechos de Inglaterra sentó las bases para la limitación del poder monárquico y la defensa de las libertades individuales, con la influencia crucial de John Locke y su obra "Two Treatises of Government" (1690). Posteriormente, en 1776, la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, redactada por Thomas Jefferson, proclamó el derecho inalienable a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, constituye otro hito crucial. Eleanor Roosevelt desempeñó un papel destacado en su redacción, estableciendo un marco global para los derechos humanos.

Posteriormente, en 1966, se adoptaron los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, consolidando estos derechos a nivel mundial a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada en 1979, constituyó un importante avance en la promoción de los derechos de las mujeres, abordando la igualdad de género y combatiendo la discriminación en diversas áreas. Estos momentos clave en la historia de los derechos humanos han contribuido a la creación de un marco internacional que busca salvaguardar la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos, marcando un progreso continuo hacia un mundo más justo y equitativo.

3.2.2. Clases de Derechos Humanos

Los derechos humanos se clasifican comúnmente en tres categorías principales: derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales, y derechos de solidaridad. A continuación, se detalla cada categoría:

3.2.2.1. Derechos Civiles y Políticos

- **Derecho a la vida y la libertad:** Incluye el derecho a no ser privado arbitrariamente de la vida y a no ser sometido a torturas o tratos crueles.



- **Derecho a la libertad de expresión:** Garantiza la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas.
- **Derecho a un juicio justo:** Asegura un proceso legal imparcial y el derecho a ser escuchado por un tribunal competente e imparcial.

3.2.2.2. Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- **Derecho al trabajo y a condiciones laborales justas:** Garantiza el derecho a trabajar en condiciones equitativas y seguras.
- **Derecho a la educación:** Asegura el acceso a una educación gratuita y obligatoria.
- **Derecho a la salud:** Incluye el derecho a disfrutar del más alto nivel de salud física y mental.

3.2.2.3. Derechos de Solidaridad

- **Derecho al desarrollo:** Busca asegurar un desarrollo económico, social y cultural que beneficie a toda la población.
- **Derecho a la paz:** Implica el compromiso de los individuos y las naciones a vivir en paz y armonía.
- **Derecho a un medio ambiente saludable:** Reconoce el derecho de las generaciones presentes y futuras a vivir en un ambiente sano.

3.2.3. Fuentes de los Derechos Humanos

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado guatemalteco está comprometido con la protección y realización de los derechos fundamentales. Al ser parte del ámbito internacional y de la Organización de Naciones Unidas, Guatemala ha suscrito tratados y pactos internacionales que complementan la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. De acuerdo con la Constitución, estos acuerdos, junto con otros aprobados y ratificados por Guatemala, gozan de preeminencia sobre el derecho interno.

Así, la Constitución Política de la República de Guatemala se presenta como un marco político y jurídico que, desde su promulgación en los Títulos I y II, articula una declaración de derechos fundamentales. Estos constituyen disposiciones ético-



jurídicas que forman parte del ordenamiento interno, derivado de tratados y pactos internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. De este modo, establece una estructura lógica para impulsar la plena vigencia de los derechos humanos. Aunque estos derechos son parte de la legislación nacional en un contexto ordinario, su origen se sitúa en el ámbito internacional, destacándose, entre otros, los siguientes:

Instrumentos Universales: Carta de las Naciones Unidas; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Sobre la Eliminación de Todas las Forma de Discriminación Contra la Mujer y su Protocolo Facultativo; Declaración de los Derechos del niño; Convención sobre los Derechos del Niño y sus dos Protocolos Facultativos; Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes y su Protocolo Facultativo; Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; Convenio (Numero 169) Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países Independientes.

Instrumentos Interamericanos: Carta de la Organización de los Estados Americanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” y su Protocolo Adicional; Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”; Convención Interamericana Sobre Desaparición Forzada de Personas; Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

3.2.4. Instituciones de los Derechos Humanos

Las instituciones de derechos humanos son entidades encargadas de promover, proteger y garantizar el respeto a los derechos humanos a nivel nacional e internacional. En Guatemala, las principales instituciones encargadas de la protección y promoción de los derechos humanos son:



3.2.4.1. Procurador de los Derechos Humanos

La Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) es la entidad encargada de proteger y promover los derechos humanos en el país. Conforme al Artículo 25 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la Procuraduría de los Derechos Humanos tiene legitimidad activa para defender derechos difusos, como los de la clase trabajadora, mediante el proceso constitucional de Amparo.

3.2.4.2. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala trabaja en la promoción y protección de los derechos humanos, el asesoramiento y asistencia técnica al Gobierno, a otras instituciones del Estado y a la sociedad civil, y el seguimiento y la presentación de informes sobre la situación de los derechos humanos en el país.

3.2.4.3. Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos

Es una institución no gubernamental que denuncia e investiga casos de violación a los derechos humanos en Guatemala.



CAPITULO IV

PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR

4.1. Reglamento Interior de Trabajo

Guillermo Cabanellas, citado por Chicas Hernández, se refiere al Reglamento Interno de Empresa como “el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores, a su servicio, y contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas necesarias de los servicios laborales y el modo de ejecutar tareas” (Chicas Hernández, págs. 310-311).

Por su parte, nuestro Código de Trabajo lo define como el conjunto de normas que el empleador elabora en conformidad con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afectan. El objetivo de este reglamento es especificar y regular las normas a las que tanto él como sus trabajadores deben someterse en relación con la ejecución o prestación concreta del trabajo, según lo establece el Artículo 57 del Código de Trabajo.

De acuerdo con la legislación vigente en Guatemala, algunas características esenciales de nuestro sistema pueden destacarse de la definición contenida en la ley:

- Según lo establecido por la ley, el empleador es responsable de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, sin intervención de los trabajadores a menos que haya un acuerdo en contrario. En opinión, esta regulación carece de justificación, ya que los trabajadores, siendo quienes finalmente prestan los servicios, podrían contribuir significativamente a adaptar el contenido del reglamento a la realidad del lugar de trabajo. Sin embargo, a través de la negociación colectiva, los trabajadores han logrado que el empleador reconozca su participación en la elaboración del reglamento.
- El reglamento debe ser coherente con las leyes, reglamentos, acuerdos colectivos y contratos vigentes, para evitar contradicciones y garantizar los derechos mínimos de los trabajadores. Aunque el Código de Trabajo indica que no es necesario incluir disposiciones legales en el reglamento, ya que esto redundaría en regulaciones duplicadas, es importante recordar que la relación



laboral se rige tanto por el reglamento como por las normativas legales y contractuales vigentes.

- Las disposiciones del reglamento son obligatorias tanto para el empleador como para los trabajadores, a pesar de que su elaboración recae exclusivamente en el empleador, quien también está legalmente obligado a respetarlo según lo establece el Código de Trabajo.
- El propósito del reglamento es precisar y regular las normas que deben seguir las partes involucradas en la relación laboral durante la prestación del trabajo concreto, tal como lo menciona el Artículo 60 del Código de Trabajo.

4.1.1. Antecedentes

El reglamento interior de trabajo, que en sus inicios era conocido como Reglamento de Taller u Ordenanza de Fábrica, tiene sus orígenes en la Revolución Industrial. Durante este periodo, los empleadores se enfrentaron a la dificultad de gestionar a todos los trabajadores y de impartir órdenes de manera personal. Con el incremento de la producción manual impulsada por el uso de maquinaria, se hizo imprescindible la mecanización del proceso productivo, lo que llevó a emitir instrucciones a través de carteles visibles para todos los trabajadores. Así, se establecieron diversas disposiciones para organizar y gestionar la producción en las fábricas.

Este reglamento se convirtió en un elemento clave para el control, la dirección y la disciplina de los trabajadores. En Inglaterra, donde comenzó la Revolución Industrial, se introdujo lo que se conocía como "Reglamento de Fábrica". En la entrada de cada fábrica, se exhibían carteles con las normas de la empresa y las tareas asignadas a los obreros. El reglamento interior de trabajo nació como respuesta a una necesidad técnica, a medida que las empresas se expandían e industrializaban. Su origen puede atribuirse a varias causas, que incluyen:

- Históricas, vinculadas a la Revolución Industrial.
- Técnicas, derivadas de la invención de las máquinas.
- Jurídicas, por la necesidad de contar con un marco normativo que regule las condiciones de prestación de servicios.



- Sociales, para mantener el orden y proporcionar instrucciones ante el aumento del número de trabajadores.

Con el tiempo, el Estado, a través de las autoridades pertinentes, comenzó a involucrarse en la elaboración y aplicación de este reglamento, alejándose de su concepción inicial de simples disposiciones y órdenes sobre la ejecución del trabajo.

Este proceso marcó la transición hacia una serie de normas que regulan la disciplina interna del establecimiento, en las que los trabajadores también participan. Se superó la unilateralidad de los empleadores, dando paso a un acuerdo de voluntades que incluye concesiones y garantías recíprocas, convirtiéndose en un convenio laboral de carácter colectivo. Ruprecht se refiere a este reglamento como el "reglamento de empresa", que cuenta con antecedentes significativos. Las ordenaciones gremiales representan un precedente remoto del reglamento actual, aunque presentan diferencias, el objetivo fundamental es similar.

En la antigüedad, los empleadores, al igual que los señores feudales, se atribuían el derecho de legislar y juzgar a sus trabajadores, basándose únicamente en ser los propietarios de los establecimientos. Imponían sanciones, despidos y castigos, creando un verdadero código penal para los trabajadores. La evolución del reglamento ha sido impulsada principalmente por el Estado y los sindicatos, llevándolo a los límites y alcances que tiene hoy en día.

Al examinar el reglamento interior de trabajo, es fundamental reconocer que se trata de la primera institución colectiva del Derecho Laboral que regula cómo los trabajadores deben llevar a cabo sus labores en la fábrica. Este reglamento refleja la regulación esencial por parte del empleador, dada la nueva realidad social que surgió con la masiva concentración de obreros.

Este análisis debe considerar las condiciones del entorno en el que se implementa y los efectos que produce en la empresa o lugar de trabajo. En cualquier centro industrial o fábrica, es crucial contar con un reglamento interior de trabajo, lo que convierte a esta institución en parte integral del Derecho Colectivo de Trabajo.



4.1.2. Dependencia del Trabajado

La relación de subordinación que existe entre el trabajador y el empleador confiere a este último la autoridad para requerir el cumplimiento de órdenes o directrices que, dentro de los márgenes establecidos por la ley, deben ser seguidas en todo momento. Esto es especialmente relevante en lo que se refiere a la forma, el tiempo y la cantidad de trabajo que debe llevar a cabo el empleado. Estas instrucciones son esenciales para una adecuada gestión de la empresa. Es crucial señalar que la dependencia del trabajador respecto al empleador conlleva una obligación de obediencia laboral hacia este y hacia las normas que emita en relación con el desarrollo de las actividades laborales.

Sin embargo, estas órdenes deben estar restringidas tanto por las limitaciones establecidas por la ley como por la libertad que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor. Nuestro Código del Trabajo establece de manera clara la dependencia del trabajador hacia el empleador, aspecto que no está en duda en ningún momento, pero es crucial la relación que esta dependencia tiene con el tema en cuestión.

El Artículo 18 del Código del Trabajo actual establece que el contrato individual de trabajo, independientemente de su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios personales o a ejecutar una obra, de manera personal y bajo la subordinación continua y dirección inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración de cualquier tipo.

En el caso de gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y otros trabajadores de categoría similar, esta delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad en la prestación de servicios o ejecución de una obra no es una característica esencial de los contratos de trabajo, salvo en casos de incompatibilidad con otras relaciones laborales, y solo puede exigirse cuando se haya convenido expresamente en el momento de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajuste en un mismo documento con otro contrato de naturaleza diferente o en concurrencia con otros contratos no altera su naturaleza, y por lo tanto, las disposiciones de este Código son aplicables a la relación correspondiente.



Según Guillermo Guerrero Figueroa, reconocido experto en derecho laboral, “la manifestación más significativa de la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador es el poder de dirección” (Guerrero Figueroa, pág. 280) . Este poder se define como la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante la vigencia del contrato para asegurar que el trabajador cumpla con sus obligaciones, lo que permite alcanzar los objetivos de la empresa o actividad productiva, como la producción de bienes y servicios, así como su distribución e intercambio.

Para ejercer este poder de dirección de manera efectiva, es necesario contar con dos componentes principales:

- a) Un poder reglamentario, que consiste en la facultad del empleador para elaborar el reglamento de trabajo.
- b) Un poder disciplinario, que implica la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales emitidas por el empleador.

Estos poderes reglamentario y disciplinario, como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores, encuentran su principal aplicación en lo que se conoce como el Reglamento Interno de Trabajo.

4.1.3. Reglamento Interno en Guatemala

El Reglamento Interno de una empresa se define como un conjunto de normas organizadas y obligatorias que regulan la operación interna en relación con la prestación de servicios, considerando principalmente las características y particularidades de la empresa. Estas normas son de cumplimiento obligatorio tanto para los empleados como para los empleadores que estén bajo un contrato individual, y establecen las funciones de ambas partes, con especial énfasis en el papel de los trabajadores durante la vigencia del contrato laboral.

El reglamento está compuesto por disposiciones que pueden ser impuestas unilateralmente por el empleador o acordadas entre las partes, con el propósito de orientar la ejecución del trabajo al definir las pautas necesarias para los servicios laborales.



En Guatemala, el Artículo 57 del Código de Trabajo describe el Reglamento Interno como un conjunto de normas creadas por el empleador conforme a las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos aplicables. Su objetivo es definir y regular las normas que deben seguir tanto el empleador como los trabajadores en el contexto de la ejecución o prestación del trabajo específico.

Es relevante mencionar que, en Guatemala, el Reglamento de Trabajo es formulado exclusivamente por el empleador, y la inclusión de los trabajadores se realiza únicamente a través de la negociación colectiva. Es fundamental que el reglamento esté alineado con las disposiciones de las leyes, reglamentos y pactos colectivos existentes, a fin de evitar inconsistencias y proteger los derechos irrenunciables de los trabajadores. Asimismo, el Artículo 59 del mismo código establece que todo reglamento interno de trabajo debe recibir la aprobación previa de la Inspección General de Trabajo.

El reglamento debe comprender diversas disposiciones, entre las cuales se incluyen:

- Normas de orden técnico y administrativo.
- Normas de seguridad e higiene.
- Normas de estímulo o motivación para los trabajadores.
- Normas disciplinarias.
- Normas especiales para ciertas labores.

Estas normas no crean nuevos derechos u obligaciones, sino que regulan los derechos y obligaciones ya acordados. Las disposiciones disciplinarias deben ser congruentes con la ley y no pueden generar contradicciones, ilegalidad o arbitrariedades por parte del empleador. Además, existen normas especiales para labores que requieren un tratamiento particular, como las labores de personas con discapacidad, mujeres embarazadas o aquellas que implican ciertos riesgos para la seguridad del trabajador.



4.1.4. Proceso de Homologación

Una vez que se ha elaborado el reglamento y se ha cumplido con las normativas pertinentes, es necesario que este reciba la aprobación de la Inspección General de Trabajo para que sea considerado válido. Esta entidad tiene la responsabilidad de verificar que el reglamento cumpla con los requisitos establecidos para su aplicación y que no infrinja los derechos de los trabajadores.

La obligatoriedad del reglamento interno de trabajo se origina en el poder de dirección del empleador, mientras que los trabajadores cuentan con la protección que ofrece la supervisión de la autoridad, destinada a prevenir abusos o interpretaciones que puedan menoscabar sus derechos. El proceso de homologación implica una revisión o supervisión por parte del Estado. La Real Academia Española define la homologación como "Contrastar el cumplimiento de determinadas especificaciones o características de un objeto o de una acción. Equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas". (Real Academia Española, 2024)

Por lo tanto, el Código de Trabajo de Guatemala salvaguarda a los trabajadores de posibles abusos durante la elaboración del reglamento, exigiendo la intervención del Estado a través de la autoridad laboral, que actúa como garante de la legalidad del Reglamento Interno de Trabajo. De acuerdo con el Artículo 28 de la Ley de Servicio Civil, cualquier reglamento de personal de una dependencia estatal que se vea afectada por esta ley debe ser presentado al Director de Servicio Civil y contar con la aprobación de la Junta Nacional de Servicio Civil. Cualquier norma que no cumpla con este requisito será considerada nula de pleno derecho.

Tanto el Ministerio de Trabajo como la Oficina Nacional de Servicio Civil actúan como autoridades administrativas que otorgan la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo. Más allá de ser un mecanismo de control, el reglamento se convierte en la norma que regula las situaciones legales que surjan en la relación laboral, buscando principalmente prevenir abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores y asegurar que los trabajadores conozcan claramente sus derechos y obligaciones. La ley obliga al empleador a publicar el reglamento para informar a los trabajadores al menos quince días antes de que entre en vigencia, una vez que la autoridad administrativa lo haya aprobado.



El Artículo 58 de la misma ley impone la obligación a los empleadores de adoptar un reglamento de trabajo si tienen más de diez trabajadores, sujeto a la aprobación posterior de las autoridades laborales. Esto indica que adoptar el reglamento ya no es una facultad discrecional del empleador, sino una exigencia legal para establecer el marco dentro del cual debe desarrollarse la relación laboral.

La existencia del reglamento permite a las partes conocer claramente sus derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo. No todas las empresas están obligadas a tener un reglamento interno, solo aquellas mencionadas anteriormente. Es discrecional para las demás empresas adoptar uno.

El empleador tiene la exclusividad de emitir un reglamento interno para regular su actividad laboral, mientras que el trabajador está obligado a cumplir con esas disposiciones. Sin embargo, los trabajadores no tienen la obligación de participar en la elaboración del reglamento y pueden recurrir a la autoridad competente para equilibrar las fuerzas entre empleador y empleado. El reglamento interno de trabajo surge como manifestación del poder de dirección del empresario en la organización del trabajo de sus subordinados.

Evoluciona de una manifestación unilateral del empleador a un conjunto de normas aplicables a los trabajadores que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, expresando los intereses colectivos del empleador y su personal.

Aunque el reglamento se dirige a un sujeto colectivo, el empleador aún conserva la potestad de regular las prestaciones individuales de trabajo de su personal, que están subordinados laboralmente a él. Esto garantiza la protección del trabajador individual a través del interés colectivo.

4.1.5. Efectos que Produce el Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo, al especificar y regular las normas que rigen la relación laboral, establece que tanto el trabajador que realiza la tarea como el empleador están obligados a cumplir con estas normas, lo que genera responsabilidades para ambos. Esto implica que el reglamento actúa como una limitación autoimpuesta sobre el poder del empleador en cuanto a la dirección y supervisión del trabajo de sus empleados. Se considera una declaración de voluntad



que es vinculante para ambas partes, y ninguna de ellas puede desviarse de estas disposiciones a menos que se modifique el reglamento.

De este modo, el reglamento interno no solo restringe la extensión de los poderes del empleador, sino que, al mismo tiempo, los fortalece en aspectos fundamentales sin menoscabar los derechos de los trabajadores. También se evidencia una intersección de responsabilidades compartidas entre ambas partes, ya que tanto el empleador que elabora el reglamento como los trabajadores que se ven afectados por este poseen derechos y deberes derivados del mismo. Los efectos legales de esta regulación se manifiestan al complementar el acuerdo laboral, estableciendo condiciones que no fueron contempladas contractualmente por las partes involucradas.

4.1.6. Clases de Reglamentos Interiores de Trabajo

En la actualidad, se ha intentado clasificar los reglamentos internos de trabajo según la actividad específica en la que la empresa se involucra en su producción, de manera similar a como se clasifican los pactos. Sin embargo, sería de escaso valor llevar a cabo esta separación, dado que la legislación los regula como una entidad integral, como una parte del Derecho Colectivo de Trabajo, y no los divide en categorías.

En cualquier caso, es necesario respetar lo establecido por la ley, asegurándose de que cumplan con los requisitos definidos por el código para su institución y con el contenido que deben contener, como se discutió anteriormente.

4.1.7. La Inspección General de Trabajo en el Reglamento Interior de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, además de desempeñar un papel de asesoría técnica en el ámbito del derecho laboral, tiene otras responsabilidades importantes. Una de ellas es garantizar el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social.

También está encargada de facilitar la tramitación y conclusión de los procedimientos relacionados con violaciones a las leyes laborales que hayan sido denunciadas por individuos particulares o que hayan llegado a su conocimiento de otra



manera. Este mandato se encuentra estipulado en el Artículo 280 del Código de Trabajo, el cual establece que la Inspección General de Trabajo debe participar en todos los conflictos de índole jurídica en los que estén involucrados trabajadores menores de edad o en acciones destinadas a proteger la maternidad de las trabajadoras, excepto en casos en los que intervenga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De acuerdo con el Artículo 281 del Código de Trabajo, los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, con la debida acreditación de su identidad, son autoridades que poseen las obligaciones y facultades que se detallan a continuación (en relación con el Reglamento Interior de Trabajo):

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;
- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

4.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo, como parte del Organismo Ejecutivo y bajo la directa supervisión del Presidente de la República, tiene una serie de responsabilidades que están definidas tanto en la Constitución Política de la Republica de Guatemala como en el Código de Trabajo. El Artículo 274 de este último establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de dirigir, estudiar y resolver todos los asuntos relacionados con el trabajo y la seguridad social.



Además, es responsable de supervisar el desarrollo, mejora y aplicación de todas las disposiciones legales en estas áreas, especialmente aquellas destinadas a establecer y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Sin embargo, el Ministerio está estructurado de manera que pueda ejercer control, dirección y armonización entre trabajadores y empleadores, aunque en muchas ocasiones no logra desempeñar estas funciones de manera efectiva. Esto resulta en violaciones de derechos laborales que afectan a los trabajadores en diversos aspectos, principalmente en el ámbito económico.

Además de las responsabilidades generales asignadas a los Ministros por la referida Constitución y las atribuciones específicas delineadas en el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con un Reglamento Interno emitido mediante el Acuerdo Gubernativo 242-2003 por el Presidente de la República. Este reglamento detalla las funciones ejecutivas del Ministerio, las cuales son importantes de conocer para comprender mejor su papel y su potencial impacto en beneficio de los trabajadores, siempre y cuando se ejerzan de manera eficiente.

Dichas funciones son las siguientes:

- I. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- II. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la Ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la Ley;
- III. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- IV. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
- V. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su



- competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;
- VI. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
 - VII. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
 - VIII. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;
 - IX. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo;

4.3. Tribunales de Trabajo y Previsión Social

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el Código de Trabajo, son responsables de resolver y ejecutar decisiones en casos individuales, grupales y colectivos relacionados con el derecho laboral. Funcionan como órganos judiciales unipersonales, con un solo Juez a cargo de tomar las decisiones, asistido por personal auxiliar como Secretario, Oficiales y Notificador, según lo establecido en el Artículo 289 del Código de Trabajo.

Este Juez debe ser un abogado de los tribunales de la República, preferiblemente especializado en asuntos laborales, designado y removido por la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con los mismos criterios aplicables a los Jueces de Primera Instancia. Además, los Jueces de Primer Instancia tienen las mismas prerrogativas e inmunidades que los Jueces de Trabajo y Previsión Social.

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, según lo establecido en el Código de Trabajo y en algunos casos determinados por la cuantía del asunto, tienen competencia en instancia única.

Su jurisdicción se extiende a los casos derivados de reclamos laborales relacionados con los derechos y obligaciones establecidos en las leyes laborales y de



previsión social. En lo que respecta a asuntos de naturaleza socioeconómica, como reclamos de carácter social o mejoras laborales a través de propuestas de huelgas o resistencias patronales mediante paros, la competencia recae en los tribunales de conciliación y arbitraje. Estos no son tribunales permanentes, sino que se constituyen cuando surge un conflicto, con representantes tanto del sector patronal como del sector obrero, bajo la dirección del Juez de Trabajo y Previsión Social correspondiente.

Por lo tanto, los Jueces de Trabajo y Previsión Social son designados de la misma manera que los demás Jueces de Primera Instancia del orden común por la Corte Suprema de Justicia y deben cumplir con los mismos requisitos para su nombramiento.

La normativa mencionada anteriormente establece los criterios bajo los cuales un Juez de Trabajo y Previsión Social ejerce su jurisdicción. Además, estos jueces tienen competencia para resolver conflictos laborales colectivos de la siguiente manera:

- a) **Conflictos Laborales Individuales:** Cuando la disputa afecta exclusivamente un interés laboral o un conjunto de relaciones laborales determinadas y surge siempre de la interpretación de una ley laboral, de contratos y demás normas laborales a excepción de pactos, convenios colectivos o laudos arbitrales laborales.
- b) **Conflictos Laborales Colectivos:** Cuando afecta a un interés colectivo compartido por todos los trabajadores.
- c) **Conflictos Laborales Jurídicos:** Cuando la controversia entre las partes se basa en la interpretación de una ley laboral, contratos, pactos y demás normas, para exigir su cumplimiento.
- d) **Conflictos Laborales de Carácter Económico-Social:** Cuando la disputa se centra en modificar el marco legal laboral mediante la creación, supresión o modificación de las normativas existentes, a través de la organización sindical o coaligada.

En base a lo anterior, los Juzgados de Primera Instancia tienen competencia sobre todos los actos designados por la ley en este ámbito.



El sistema judicial laboral ha implementado mejoras en estos juzgados, como la presencia de los jueces en todas las audiencias programadas para garantizar transparencia y un mayor control sobre los procesos.

La introducción de videoaudiencias promueve la oralidad y la celeridad procesal, ya que el acta sucinta firmada por las partes resume la audiencia, y se proporciona un DVD con toda la diligencia para su consulta posterior, si es necesario.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social tienen competencia en primera instancia sobre todos los asuntos relacionados con esta área, siendo los tribunales primarios en este campo.

4.3.1. Estructura

De acuerdo con el Artículo 289 del Código de Trabajo, la característica fundamental de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social es su especialización en asuntos laborales. La estructura de estos tribunales incluye un Juez, un Secretario, Oficiales, Notificadores y un Comisario, conforme a lo estipulado en el artículo 7 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Sin embargo, con la creación del Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral según el Acuerdo 1-2009 de la Corte Suprema de Justicia, los comisarios continúan desempeñando algunas de sus tareas, pero ya no lo hacen dentro de la judicatura designada. En su lugar, trabajan en el Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia Laboral, cuyo objetivo es optimizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores en el ámbito laboral, organizando su labor de manera que el volumen de trabajo no sea un obstáculo para una pronta administración de justicia. Sin embargo, en el departamento de San Marcos esto no se implementa, ya que solo se aplica en la ciudad de Guatemala.

4.3.2. Jurisdicción Privativa del Trabajo y Previsión Social

Se refiere al conjunto de competencias asignadas a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que abarcan situaciones derivadas de contratos laborales tanto individuales como colectivos, así como disputas colectivas de carácter socioeconómico. Estos tribunales también tienen jurisdicción sobre temas relacionados con la previsión social y son responsables de aplicar las leyes pertinentes



en esta área. La jurisdicción exclusiva en el ámbito laboral implica que todos los conflictos laborales están bajo la competencia especializada de los Tribunales de Trabajo.

Esta exclusividad significa que solo estos tribunales pueden conocer y resolver asuntos laborales, quedando excluidos otros tipos de tribunales, como los de carácter penal o civil. En el contexto laboral, la jurisdicción exclusiva es la autoridad que se otorga a los Jueces de Trabajo por parte del Estado a través de la legislación, permitiéndoles juzgar conforme al Derecho Procesal Laboral.

El término privativo indica que esta jurisdicción debe ser ejercida únicamente por los Jueces de Trabajo y Previsión Social, quienes deben poseer las condiciones necesarias para impartir justicia exclusivamente en este ámbito. La jurisdicción, en este sentido, se refiere a la capacidad del Estado guatemalteco para administrar justicia a través de sus órganos judiciales. Esta jurisdicción exclusiva está reconocida en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que las leyes laborales deben ser conciliadoras y protectoras de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta todos los factores económicos y sociales relevantes, y que todos los conflictos laborales están sujetos a esta jurisdicción exclusiva. La ley debe establecer las normas pertinentes a esta jurisdicción y designar los órganos responsables de su aplicación.

En San Marcos, en el ámbito laboral, la jurisdicción del trabajo es formalmente privativo, lo que significa que los Jueces encargados de resolver conflictos laborales deben hacerlo exclusivamente en este ámbito. Esto implica que todos los asuntos relacionados con el trabajo deben ser conocidos por estos Jueces, quienes tienen la responsabilidad de juzgar y ejecutar las decisiones tomadas en dichos conflictos.

Aunque esta característica privativa sugiere que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no deben ocuparse de ningún asunto que no esté influenciado por los principios procesales específicos del derecho laboral, en la práctica, debido a la alta demanda de servicios, los jueces también se ven obligados a resolver casos en otros ámbitos, como familia, civil, mercantil o económico coactivo.



CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES QUE SE TRAMITAN EN EL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

Para determinar la prevalencia del fenómeno socio-jurídico bajo estudio, se llevó a cabo una investigación de campo. El objetivo era recopilar información sobre los Juicios Ordinarios relacionados con la reclamación de prestaciones irrenunciables, consideradas como garantías mínimas. Para esto, se solicitó información al Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos. Además, se realizaron encuestas dirigidas a profesionales del derecho y trabajadores del mencionado Órgano Jurisdiccional. Los resultados se presentan de manera clara y sencilla, comenzando con los datos estadísticos proporcionados por el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos. Posteriormente, se incluyen los datos recopilados de las encuestas, con el fin de incorporar las opiniones y sugerencias de los participantes en el estudio.

6.1. Graficas de las Encuestas Dirigidas a Empleados del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos

6.1.1. Encuesta Dirigida a Jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos

Un total de dos jueces fueron encuestados, quienes respondieron lo siguiente:

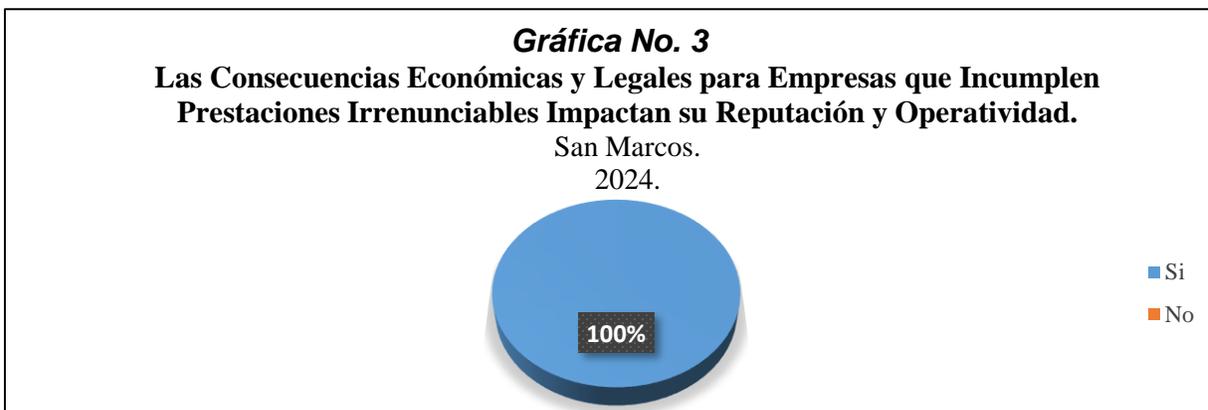


Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los dos jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 100% de los jueces que trabajan en ese tribunal no están de acuerdo con la idea de que los trabajadores que presentan una demanda por reclamación de prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral tengan una mejor oportunidad de obtener una sentencia favorable si cuentan con asesoramiento legal especializado. Esto se debe a la percepción de que el derecho laboral es poco formalista.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 2

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los dos jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 100% de los jueces que trabajan en ese tribunal no están de acuerdo con la idea de que existencia de vacíos legales o interpretativos en la regulación de las prestaciones irrenunciables en el ámbito laboral puede dificultar la resolución de conflictos en los Juicios Ordinarios Laborales



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 3



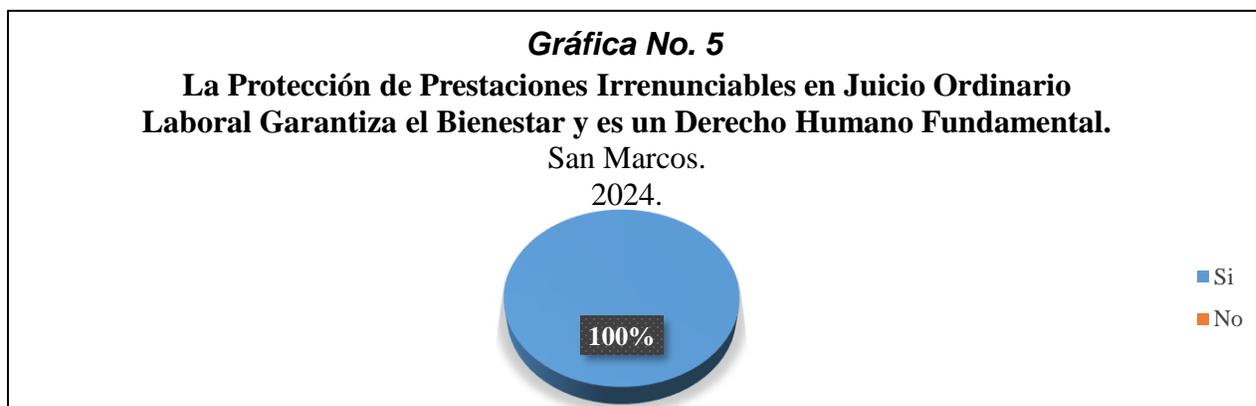
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los dos jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 100% de los jueces que laboran en dicho tribunal creen que las empresas que no cumplen con las prestaciones irrenunciables pueden enfrentar sanciones económicas y otras consecuencias legales que afecten su reputación y operatividad. Esta creencia se fundamenta en el Artículo 422 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual fue reformado para garantizar que las sanciones o multas sean aplicadas de manera inmediata por el juez, lo que podría impactar negativamente en la imagen y el funcionamiento de las empresas infractoras.



Fuente: Investigación de campo/ Cuadro No. 4

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los dos jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 100% de los jueces en el juzgado creen que la jurisprudencia y doctrina sobre prestaciones irrenunciables en juicios laborales pueden variar según la interpretación y aplicación de las leyes y principios legales. Esto se basa en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, que establece que las normas deben interpretarse conforme a su texto, contexto y disposiciones constitucionales, permitiendo aclaraciones basadas en la finalidad de la ley, su historia y otros principios legales.





Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 5

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los dos jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 100% de los jueces en el juzgado están de acuerdo en que la protección de las prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral tiene como objetivo garantizar un mínimo de bienestar y seguridad económica a los trabajadores, considerándola como un derecho humano fundamental. Esto se fundamenta en la idea de que el estado debe asegurar la justicia, la cual es un derecho humano, y que las prestaciones son beneficios que los trabajadores adquieren por su labor, y que son necesarios para cubrir sus necesidades básicas.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 6

Interpretación: Según las encuestas realizadas a los dos jueces del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social en San Marcos, se determinó que el 100% de los jueces consideran que el procedimiento para iniciar la reclamación de prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral contribuye a proteger los derechos laborales de los trabajadores en el municipio. Esto se basa en la existencia de un procedimiento establecido que garantiza la tutela del trabajador y



el principio de in dubio pro operario, asegurando una protección efectiva de los derechos laborales.

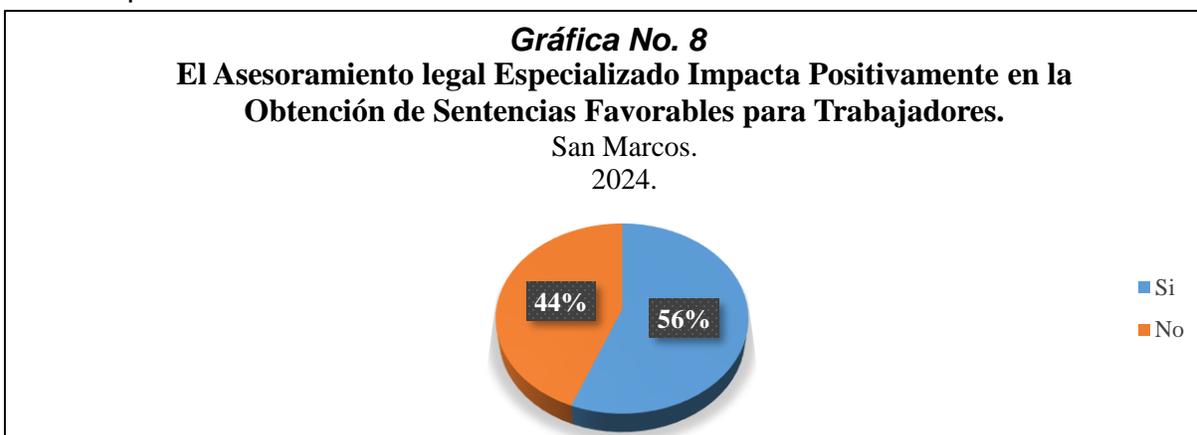
6.1.2. Encuesta Dirigida a Secretaria, Oficiales y Notificadores del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos

Un total de una secretaria, cuatro oficiales y cuatro notificadores fueron encuestados, quienes respondieron lo siguiente:



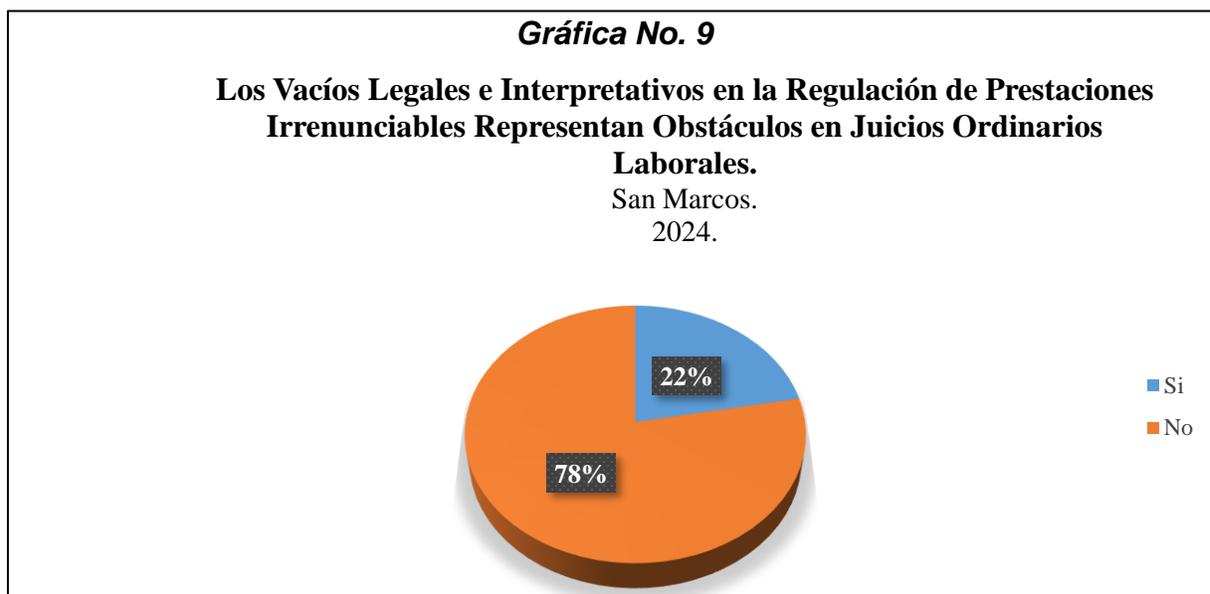
Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 7

Interpretación: Según las encuestas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social en San Marcos, el 78% de los empleados han tenido experiencia o conocimiento sobre trabajadores que presentan demandas laborales, mientras que el 22% restante no ha tenido esta experiencia. Esta diferencia se debe a la división de las ramas de trabajo en el juzgado, donde también se atienden casos del ramo de familia, lo que puede limitar la exposición de algunos empleados a casos específicos relacionados con el derecho laboral.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 8

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas a los 9 empleados del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos, se concluyó que el 56% de los empleados creen que el asesoramiento legal especializado beneficia a los trabajadores en casos laborales, mientras que el 44% no comparte esta idea. Esta diferencia puede atribuirse a experiencias previas y percepciones individuales sobre la importancia del asesoramiento legal en casos legales, influenciadas por la formación y la experiencia laboral de los encuestados.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 9

Interpretación: Según las encuestas realizadas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social de San Marcos, el 22% de los empleados considera que los vacíos legales o interpretativos en la regulación de las prestaciones irrenunciables pueden dificultar la resolución de conflictos en los Juicios Ordinarios Laborales, mientras que el 78% no comparte esta opinión. Esta discrepancia en las percepciones puede atribuirse a diversos factores, como diferencias en la interpretación individual de la ley y la formación legal. Los empleados pueden tener distintas experiencias y perspectivas que influyan en cómo perciben la efectividad del sistema legal en la resolución de conflictos laborales.

Gráfica 10
El Incumplimiento de Prestaciones Irrenunciables en Empresas tiene
Consecuencias Legales y Reputacionales.

San Marcos.
2024.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 10

Interpretación: Según las encuestas realizadas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social de San Marcos, el 100% de los empleados están convencidos de que las empresas que incumplen con las prestaciones irrenunciables pueden enfrentar sanciones económicas y otras consecuencias legales que afecten su reputación y operatividad. Esta convicción se basa en el Artículo 422 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual asegura que las sanciones o multas sean impuestas de manera inmediata por el juez, lo que podría perjudicar significativamente la imagen y el funcionamiento de las empresas que violan estas disposiciones.

Gráfica No. 11
La Familiaridad con la Jurisprudencia y la Doctrina sobre las
Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral es Esencial.

San Marcos.
2024.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 11

Interpretación: Según las encuestas realizadas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social en San Marcos, el 78% de los empleados están familiarizados con la jurisprudencia y la doctrina en materia de prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral, mientras que el 22% restante carece de esta experiencia. Esta disparidad se debe a la división de las ramas de trabajo en el juzgado, donde también se abordan casos del ramo de familia, lo que puede limitar la exposición de algunos empleados a situaciones específicas relacionadas con el derecho laboral.

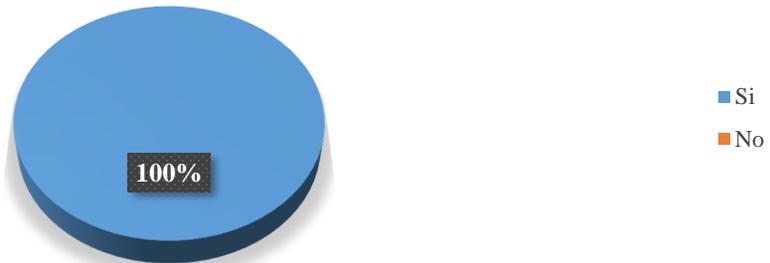


Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 12

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social en San Marcos, el 100% de los empleados comparte la creencia de que la protección de las prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral tiene como fin asegurar un nivel básico de bienestar y estabilidad económica para los trabajadores. Esta convicción resalta la importancia de garantizar los derechos laborales fundamentales, incluyendo el acceso a prestaciones esenciales. Esto refleja la responsabilidad del Estado y del sistema judicial en proteger estos derechos y asegurar que los trabajadores puedan ejercerlos de manera justa y efectiva.

Gráfica No. 13
La Contribución del Procedimiento de Reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral a la Protección de los Derechos Laborales en San Marcos es Significativa.

San Marcos.
2024.



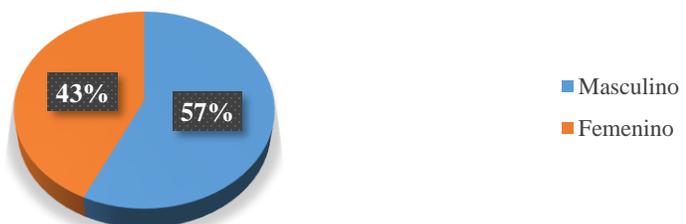
Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 13

Interpretación: Según las encuestas realizadas en el Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social en San Marcos, el 100% de los empleados sostienen que el procedimiento para iniciar la reclamación de prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral juega un papel fundamental en la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el municipio de San Marcos. Esta convicción subraya la importancia atribuida al proceso legal establecido para garantizar la defensa de los derechos laborales. Además, destaca que este procedimiento proporciona a los trabajadores un medio estructurado y formalizado para resolver disputas laborales, lo que contribuye a la estabilidad y equidad en el ámbito laboral.

6.2. Graficas de Encuestas Dirigida a Abogados Litigantes

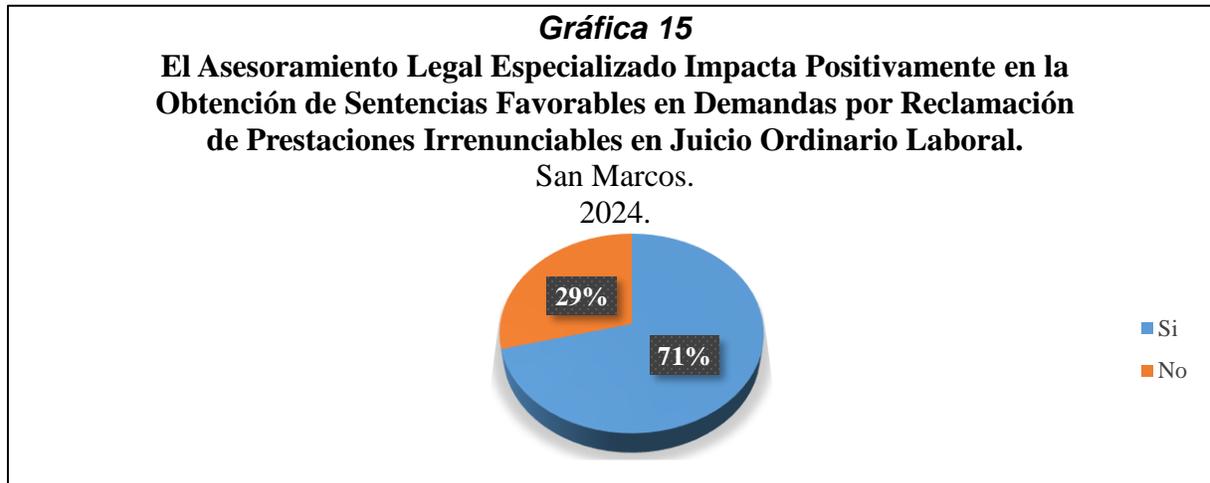
En total, fueron ochenta y siete profesionales del derecho los encuestados, quienes respondieron a los siguientes cuestionamientos:

Gráfica No. 14
Genero de los Encuestados
San Marcos.
2024.



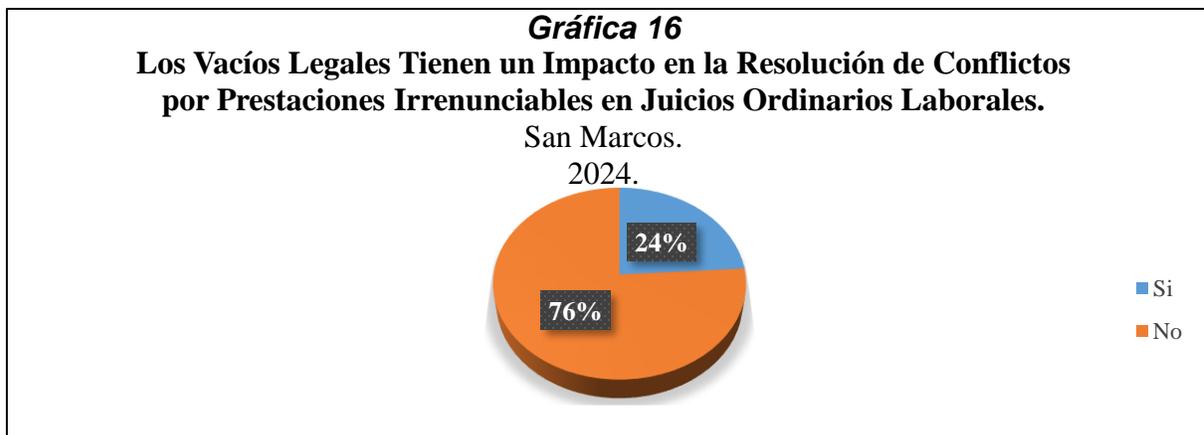
Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 14

Interpretación: De acuerdo con las encuestas llevadas a cabo entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, se encontró que el 57% son de sexo masculino, mientras que el 43% son de sexo femenino.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 15

Interpretación: Según las encuestas realizadas entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, 71% cree que contratar un abogado especializado aumentaría las posibilidades de obtener una sentencia favorable, citando la falta de conocimiento legal de los trabajadores y la importancia de una demanda bien fundamentada. También enfatizan la protección de los derechos laborales y la necesidad de una representación legal competente. En contraste, el 29% considera que esta contratación no es necesaria, resaltando la protección inherente a los derechos laborales, la naturaleza poco formalista del derecho laboral y la responsabilidad del juez de emitir un fallo justo independientemente de la representación legal.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 16



Interpretación: Según las encuestas realizadas entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, 24% ha experimentado dificultades debido a vacíos legales en casos laborales, destacando la incertidumbre en las decisiones judiciales y la necesidad de agilizar procesos, especialmente en temas como la continuidad laboral. En contraste, el 76% confía en el principio indubio pro operario y el Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala para resolver casos no contemplados, priorizando los derechos laborales y la equidad.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 17

Interpretación: Según las encuestas realizadas entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, el 62% ha tenido casos en los que empresas que no cumplen con las prestaciones irrenunciables han incurrido en sanciones económicas u otras consecuencias legales, tales como imposición de multas, pago de prestaciones, salarios caídos, embargo de bienes o cuentas, o incluso procesos penales por desobediencia a órdenes judiciales. En contraste, el 38% no ha experimentado tales casos.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 18



Interpretación: Según las encuestas realizadas entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, el 100% considera que la protección de las prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral tiene como objetivo garantizar un mínimo de bienestar y seguridad económica a los trabajadores, y además puede ser considerada como un derecho humano fundamental. Esto se fundamenta en varios factores, como el hecho de que está establecido como un derecho humano en el Artículo 102 y es reconocido como un derecho social en la Constitución Política de la República de Guatemala.



Fuente: Investigación de campo / Cuadro No. 19

Interpretación: Según las encuestas realizadas entre abogados litigantes del municipio y departamento de San Marcos, el 100% cree que el procedimiento para iniciar la reclamación de prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral como una garantía mínima contribuye a proteger los derechos laborales del trabajador. Argumentan que este procedimiento permite al trabajador ejercer su derecho de forma más rápida, defiende las condiciones de trabajo colectivas y garantiza la tutela del trabajador durante el proceso legal, lo que proporciona una defensa contra su vulnerabilidad.

6.3. Comprobación de la Hipótesis

La hipótesis indica lo que se está tratando de probar y pueden definirse como una explicación tentativa del fenómeno investigado, formulado a manera de proposiciones. En la presente investigación, se proyectó la siguiente hipótesis: “El procedimiento para iniciar la reclamación de prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral como una garantía mínima, contribuye a que se proteja los derechos labores del trabajador en el municipio de San Marcos

En base a las respuestas recopiladas de los jueces, secretaria, oficiales, notificadores y abogados litigantes, podemos concluir que los datos respaldan la hipótesis planteada. Tanto los expertos legales como los profesionales que trabajan en el sistema judicial están de acuerdo en que el procedimiento para reclamar prestaciones irrenunciables en el juicio laboral contribuye significativamente a proteger los derechos laborales de los trabajadores en San Marcos. Por lo tanto la hipótesis fue comprobada.



CONCLUSIONES

- La diversidad de opiniones entre los abogados litigantes en cuanto al impacto del asesoramiento legal especializado en los casos de reclamación de prestaciones irrenunciables resalta la importancia de considerar diferentes perspectivas en la discusión sobre la defensa de los derechos laborales.
- La confianza de los jueces en el principio in dubio pro operario y en el marco legal existente indica una sólida base legal que sustenta la protección de los derechos laborales de los trabajadores, incluso en situaciones de ambigüedad normativa.
- La percepción unánime de los jueces sobre el papel protector del procedimiento para iniciar la reclamación de prestaciones irrenunciables en el Juicio Ordinario Laboral confirma la hipótesis planteada en la investigación, reafirmando su contribución a la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- La unanimidad entre los abogados litigantes sobre la importancia de las prestaciones irrenunciables como un derecho humano fundamental respalda la idea de que estas son esenciales para el bienestar y la dignidad de los trabajadores.
- Las diferencias de opinión entre jueces y abogados litigantes resaltan la complejidad y la diversidad de enfoques en la defensa de los derechos laborales, lo que destaca la importancia de una comunicación efectiva y una cooperación entre los diferentes actores del sistema judicial.
- La convergencia de opiniones en cuanto a la importancia del cumplimiento de las prestaciones irrenunciables y la protección de los derechos laborales resalta la necesidad de fortalecer y hacer cumplir la legislación laboral para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas en el municipio de San Marcos.



RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación y sensibilización para jueces, abogados y empleados del organismo judicial sobre la importancia del asesoramiento legal especializado en casos de reclamación de prestaciones irrenunciables, asegurando así una defensa más efectiva de los derechos laborales.
- Fortalecer los mecanismos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de las prestaciones irrenunciables por parte de las empresas, incluyendo inspecciones laborales periódicas y sanciones más severas para los infractores.
- Establecer programas de mediación y conciliación laboral, con la participación de jueces especializados en el ámbito laboral, para resolver de manera ágil y eficiente los conflictos entre trabajadores y empleadores, evitando así la judicialización de los casos.
- Desarrollar campañas de divulgación y concientización sobre los derechos laborales y las prestaciones irrenunciables, dirigidas tanto a trabajadores como a empleadores, con el fin de promover una cultura de cumplimiento y respeto a la normativa laboral.
- Establecer protocolos claros y procedimientos estandarizados para la atención y resolución de casos de reclamación de prestaciones irrenunciables en los juzgados de Primera Instancia, con el fin de garantizar una administración de justicia transparente y equitativa.
- Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil para desarrollar programas de educación legal y derechos laborales dirigidos a trabajadores y comunidades, con el objetivo de empoderarlos y fortalecer su capacidad de defensa.



BIBLIOGRAFÍA

- AGEXPORT. (2017). *Monitor Laboral*. Monitor Laboral: <https://agexporthoy.export.com.gt/wp-content/uploads/2017/11/Monitor-Laboral-Noviembre.pdf>
- Aguirre Godoy, M. (s.f.). *Derecho Procesal Civi*.
- Canessa Montejo, M. F. (s.f.). *El despido discriminatorio en Guatemala y las dificultades en reinstalación*. <https://corteidh.or.cr/tablas/r27439.pdf>
- CATALÁN, K. D. (2007). *LA CREACIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA OBLIGATORIA PARA GARANTIZAR EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES*.
- Chicas Hernández, R. A. (s.f.). *Derecho del Trabajo*. *Codigo de Trabajo*. (s.f.). http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20codigos/CODIGO%20TRABAJO%202018/codigo_main.html
- Congreso de la República de Guatemala. (1997). *Ley del Organismo Ejecutivo*.
- CONSERVIS. (2022). *Sanciones De La Inspección General De Trabajo En Guatemala*. Sanciones De La Inspección General De Trabajo En Guatemala: <https://www.conservisabogados.com/sanciones-de-la-inspeccion-general-de-trabajo/>
- Escobar Hernandez, J. M. (s.f.). *Faltas contra las leyes de Trabajo y Prevision Social*. <http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/83/Archivos/Departamento%20de%20Investigaciones%20y%20publicaciones/Articulos%20Doctrinarios/Derecho/Faltas%20contra%20las%20leyes%20de%20trabajo%20y%20prevision%20social.pdf>
- Guerrero Figueroa, G. (s.f.). *Introducción al derecho de trabajo*.
- INBERS. (22 de diciembre de 2023). *Prestaciones Laborales en Guatemala*. <https://inbers.com/prestaciones-laborales-en-guatemala/>
- La Casa de la Memoria “Kaji Tulam”. (s.f.). *Centro para la acción legal en derechos humanos*. <https://sitiosdememoria.org/es/institucion/centro-para-la-accion-legal-en-derechos-humanos/>
- Lahera Forteza, J. (2019). *Negociación Colectiva: Conceptos y Métodos*.
- Lopez Larrave, M. (2005). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Editorial Universitaria.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo*. Serviprensa.
- MINTRAB. (2020). *Historia del Ministerio*. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/historia-del-ministerio>



- MINTRAB. (19 de 12 de 2023). *Historia de la Inspección General de Trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/24-inspeccion-general-de-trabajo>
- Morán Pantaleón, E. (s.f.). *ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR FALTAS CONTRA NORMAS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA*. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7377.pdf
- Naciones Unidas. (Noviembre de 2020). *ACNUDH en Guatemala*.
<https://www.ohchr.org/es/countries/guatemala/our-presence>
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ojeda Avilés, A., & Ojeda Avilés, E. (2019). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Organismo Judicial. (s.f.). *Juicio Ordinario Laboral*.
http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Inspección del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.
- Proceso laboral guatemalteco, Apuntes de Derecho Laboral*. (s.f.).
<https://www.docsity.com/es/proceso-laboral-guatemalteco/7119399/>
- Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.
- Real Academia Española. (2024). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/>
- Sistema Argentino de Información Jurídica. (s.f.). *Glosario Judicial*.
<http://vocabularios.saij.gob.ar/portalthes/?task=fetchTerm&arg=318&v=37#:~:text=Nota%20de%20definici%C3%B3n%3A,impide%20la%20prosecuci%C3%B3n%20del%20juicio>.
- Stafforini, E. R. (1946). *Derecho Procesal del Trabajo*. La Ley.
- Unidad de Planificación y Cooperación - MINTRAB. (2017). *El Manual de Organización y Funciones de la Inspección General del Trabajo*.



ANEXOS



Anexo No 1. Procedimiento para determinar la muestra de la población de abogados del municipio y departamento de San Marcos

Formula:

$$n = \frac{N d^2 z^2}{(N - 1)e^2 + d^2 Z^2}$$

Datos:

N= Población (900)

d²= Desviación estándar (0.50)

e²= Error muestral (0.10)

z = Nivel de confianza (1.96 – 95%)

n = Muestra

Solución:

$$n = \frac{900 (0.5)^2 (1.96)^2}{(900 - 1) (0.10^2) + (0.50^2) (1.96^2)}$$

$$n = \frac{900 (0.25)(3.84)}{(899)(0.01) + (0.25) (3.84)}$$

$$n = \frac{864}{8.99 + 0.96}$$

$$n = \frac{864}{9.95}$$

$$n = 86.8341709 (87)$$

Muestra: 87 abogados



Anexo No. 2. Tabla de Resultados de Encuestas (Preguntas Cerradas)

Encuesta Dirigida a Jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos

Cuadro No. 1

El asesoramiento legal especializado aumenta las probabilidades de sentencias favorables en demandas por Reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral.

**San Marcos.
Año 2024.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	2	100%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 2

Los vacíos legales en la regulación de Prestaciones Irrenunciables impactan la resolución de conflictos en Juicios Ordinarios Laborales.

**San Marcos.
2024.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	2	100%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 3

Las consecuencias económicas y legales para empresas que incumplen Prestaciones Irrenunciables impactan su reputación y operatividad.

**San Marcos.
2024.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	2	100%
No	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 4

La variación de Jurisprudencia y Doctrina en Prestaciones Irrenunciables depende de la interpretación legal en Juicios Laborales.

**San Marcos.
2024.**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	2	100%
No	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.



Cuadro No. 5

La protección de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral garantiza el bienestar y es un derecho humano fundamental.

San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	2	100%
No	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 6

La protección de Derechos Laborales en San Marcos incluye el procedimiento para la reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral.

San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	2	100%
No	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Investigación de campo.

Encuesta Dirigida a Secretaria, Oficiales y Notificadores del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos

Cuadro No. 7

Las experiencias y conocimientos sobre demandas por reclamación de Prestaciones Irrenunciables son fundamentales en Juicios Ordinarios Laborales.

San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 8

El asesoramiento legal especializado impacta positivamente en la obtención de sentencias favorables para trabajadores.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	5	56%
No	4	44%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.



Cuadro No. 9

Los vacíos legales e interpretativos en la regulación de Prestaciones Irrenunciables representan obstáculos en Juicios Ordinarios
San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	2	22%
No	7	78%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 10

El incumplimiento de Prestaciones Irrenunciables en empresas tiene consecuencias legales y reputacionales.
San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 11

La familiaridad con la jurisprudencia y la doctrina sobre las prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral es esencial.
San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 12

La garantía de bienestar y seguridad económica para los trabajadores y la protección de las prestaciones irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral son fundamentales.
San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.



Cuadro No. 13

La contribución del procedimiento de reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral a la protección de los Derechos Laborales en San Marcos es significativa.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Encuestas Dirigida a Abogados Litigantes

Cuadro No. 14

Genero de los encuestados

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Masculino	50	57%
Femenino	37	43%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 15

El asesoramiento legal especializado impacta positivamente en la obtención de sentencias favorables en demandas por reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	62	71%
No	25	29%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 16

Los vacíos legales tienen un impacto en la resolución de conflictos por Prestaciones Irrenunciables en Juicios Ordinarios Laborales.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	21	24%
No	66	76%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.



Cuadro No. 17

El incumplimiento de prestaciones irrenunciables en empresas tiene consecuencias legales.

San Marcos.
2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	54	62%
No	33	38%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 18

La protección de las Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral asegura el bienestar y la seguridad económica como Derecho Humano fundamental.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	87	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.

Cuadro No. 19

El procedimiento de reclamación de Prestaciones Irrenunciables en Juicio Ordinario Laboral contribuye a la protección de los Derechos Laborales en San Marcos.

San Marcos.

2024.

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	87	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Investigación de campo.



Anexo No. 3. Matriz de Interpretación de Resultados de Encuestas (Preguntas Abiertas)

Encuesta dirigida a jueces de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos	
Pregunta	Interpretación
Otros factores que podrían influir en la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el municipio de San Marcos.	Que la Inspección General de Trabajo debe de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y los reglamentos que rigen las condiciones de trabajo. La función de esta entidad se posiciona como fundamental en la protección de los derechos laborales, al asegurar que se respeten las normativas relacionadas con aspectos como el salario mínimo, indemnización, vacaciones no gozadas, entre otras.
Encuesta Dirigida a Oficiales y Notificadores de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de San Marcos	
Pregunta	Interpretación
La clase de Juicios Ordinarios Laborales que se tramitan en este órgano jurisdiccional.	Estos abarcan una variedad de disputas laborales, desde despidos injustificados hasta reclamos de salarios no pagados y disputas sobre la validez de acuerdos laborales. Además, incluyen casos relacionados con programas sociales y reclamos de beneficios de invalidez. Esta amplia gama de asuntos refleja la diversidad de desafíos legales que pueden surgir en el ámbito laboral y la importancia del sistema judicial en resolver conflictos entre empleadores y empleados de manera justa y equitativa.
Sugerencias o comentarios para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el municipio y departamento de San Marcos.	En primer lugar, se destaca la importancia de la capacitación del personal del Ministerio de Trabajo, así como de los empleadores y empleados, con el fin de aumentar la conciencia sobre los derechos laborales y promover su cumplimiento. Además, se hace hincapié en la necesidad de una mejor preparación tanto de estudiantes como de abogados en el campo laboral para garantizar un manejo más efectivo de los casos laborales. Finalmente, se menciona la importancia de agilizar los procesos judiciales para resolver los casos laborales de manera oportuna y eficiente.
Graficas de la Encuesta Dirigida a Abogados Litigantes	
Pregunta	Interpretación
Podría compartir un ejemplo específico de cómo los vacíos legales o interpretativos afectaron un caso que haya manejado relacionado con prestaciones irrenunciables.	El primer ejemplo un trabajador que fue contratado inicialmente bajo un contrato a plazo fijo del 1 de enero al 31 de diciembre. Sin embargo, debido a la continuidad laboral y otros factores, se argumenta que debería considerarse un contrato a plazo indefinido. Esta situación resalta la ambigüedad en la interpretación de las leyes laborales respecto a los contratos a plazo fijo y la necesidad de una clarificación legal para proteger los derechos de los trabajadores en situaciones similares.
Si respondió sí a la pregunta anterior, podrías proporcionar un ejemplo de las consecuencias legales que enfrentó una empresa por no cumplir con las prestaciones irrenunciables.	Consecuencias legales para una empresa que no cumpla con las prestaciones irrenunciables, que incluyen multas, compensaciones a los trabajadores, salarios caídos y posibles procesos penales por desobediencia a órdenes judiciales.
Cambios o mejoras para fortalecer la protección de los derechos laborales en el municipio y departamento de San Marcos.	Se sugiere que el Ministerio de Trabajo realice inspecciones desde el momento de la contratación para garantizar el cumplimiento de las condiciones mínimas. Además, se destaca la importancia de mejorar la cultura laboral para que los trabajadores estén mejor informados sobre sus derechos. La propuesta de que todas las instalaciones, tanto públicas como privadas, cuenten con un pacto colectivo de condiciones de trabajo. Por último, la sugerencia de establecer un juzgado propio para materia laboral indica un reconocimiento de la importancia de una atención especializada en este ámbito legal para resolver conflictos laborales de manera efectiva y justa.

Fuente: Investigación de campo.

