

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure of a person in profile, possibly a saint or scholar, holding a book. Above the shield is a crown. The shield is flanked by two lions. The entire emblem is encircled by a border containing the Latin text "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA".

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 292 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE
LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISIÓN PARA SU TRÁMITE LAS DENUNCIAS, DE
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**

DANIEL ESTEBAN CONTRERAS GOMEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 292 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE
LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISIÓN PARA SU TRÁMITE LAS DENUNCIAS, DE
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DANIEL ESTEBAN CONTRERAS GOMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

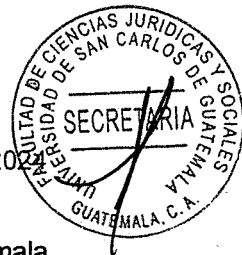
Presidente:	Licda.	Flor de María Hernández Molina
Vocal:	Lic.	Esvin Esaú Soto de León
Secretario:	Lic.	William Armando Vanegas Urbina

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Rony López Jerez
Vocal:	Lic.	Manuel García
Secretario:	Lic.	Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis".

(Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



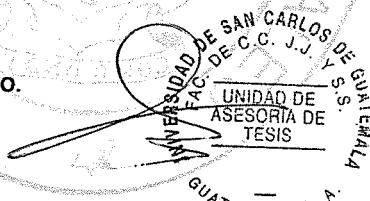
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala
quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. LUIS ALBERTO HERNANDEZ ARRIVILLAGA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DANIEL ESTEBAN CONTRERAS GOMEZ, con carné 201402675,
intitulado INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 292 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE
LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISIÓN PARA SU TRÁMITE LAS DENUNCIAS, DE
CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 29 / 01 / 2024 f)

Asesor (a)
(Firma y Sello)

Luis Alberto Hernandez Arrivillaga
Carlos Ebertito Herrera Recinos



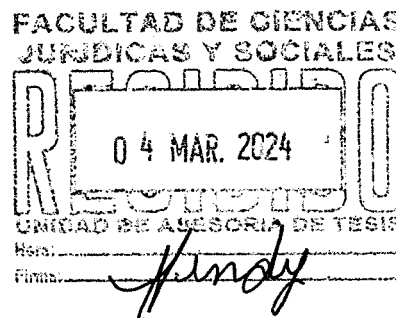
Lic. Luis Alberto Hernández Arrivillaga



Guatemala, 4 de marzo de 2024

Doctor

Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Doctor Carlos Herrera:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objetivo de informarle que, en mi calidad de Asesor de Tesis, Procedí a asesorar al bachiller Daniel Esteban Contreras Gomez, según nombramiento de fecha 15 de enero de 2023, intitulada: "INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 292 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISION PARA SU TRAMITE LAS DENUNCIAS, DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL". En virtud de lo analizado, me permito emitir el siguiente,

DICTAMEN:

1. En virtud de mis funciones como asesor, he evaluado el trabajo de investigación intitulo " INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 292 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISION PARA SU TRAMITE LAS DENUNCIAS, DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL". Tras una revisión exhaustiva, se ha decidió mantener el titulo propuesto, ya que refleja con precisión el enfoque de la investigación.
2. El contenido de esta tesis aborda una cuestión de gran relevancia en la actualidad, analizando de manera detallada la legislación y las practicas en el tratamiento de datos personales de Guatemala. Se identifican aspectos clave que impactan en la protección de los ciudadanos y se proponen recomendaciones concretas para mejorar la regulación de este ámbito.
3. En cuanto a los métodos de investigación utilizados, el autor utilizo una combinación de métodos analíticos, sintéticos, inductivos y deductivos. Estos enfoques permitieron un análisis y una síntesis adecuada de la información recopilada, así como la generación de conclusiones basada en una lógica sólida. En términos de técnicas de investigación, se utilizaron fichas bibliográficas y documentales. Estas técnicas facilitaron la

Lic. Luis Alberto Hernández Arrivillaga



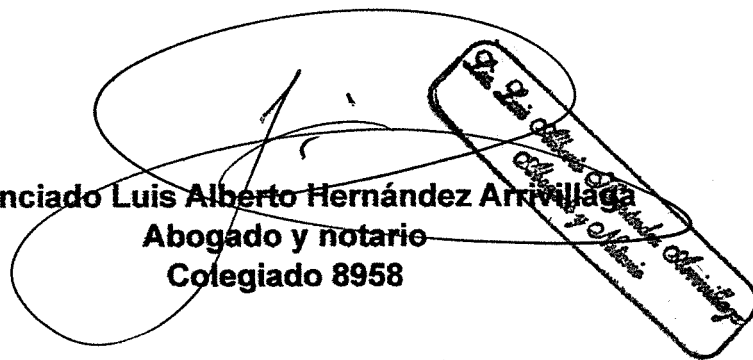
recopilación y organización eficiente de la información relevante, asegurando la calidad y precisión de los datos utilizados en la investigación.

4. El informe final de la tesis se caracteriza por su claridad expositiva y su rigurosidad técnica. El bachiller ha demostrado un sólido dominio de las reglas ortográficas y una habilidad destacada para comunicar de manera efectiva los resultados de su investigación.
5. En la sección de conclusiones, el bachiller presenta un análisis crítico de los hallazgos y formula recomendaciones concretas para mejorar la protección de datos personales en Guatemala. Estas recomendaciones son fundamentales para el fortalecimiento de la regulación en este campo.
6. La bibliografía utilizada en la investigación es pertinente y adecuada al tema, incluyendo fuentes de relevancia en el ámbito de datos personales.
7. Declaro expresamente que cumplo con la indicación clara y precisa de que no existe grado de parentesco entre el bachiller DANIEL ESTEBAN CONTRERAS GOMEZ y el asesor que suscribe el presente.

Con base en lo anterior, confirmo que esta tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público, por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para efectos **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con el trámite correspondiente.

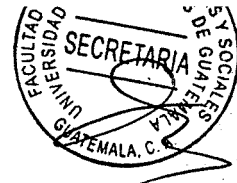
Atentamente,

Licenciado Luis Alberto Hernández Arrivillaga
Abogado y notario
Colegiado 8958





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

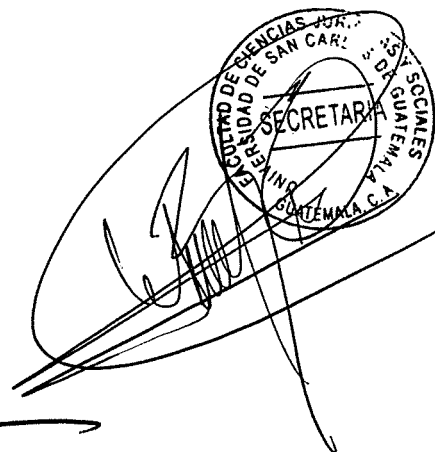
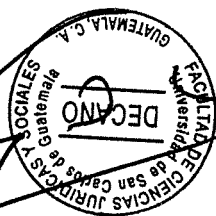
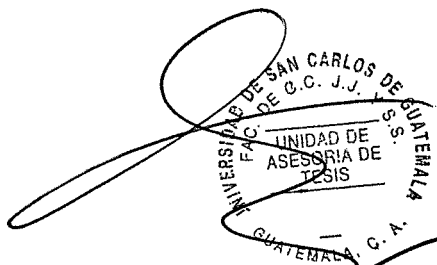


D.ORD. 511-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **DANIEL ESTEBAN CONTRERAS GOMEZ**, titulado **INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 292 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS JUECES DE PAZ, EN LA ADMISIÓN PARA SU TRÁMITE LAS DENUNCIAS, DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Gracias por la sabiduría brindada, la oportunidad de llegar hasta este punto de mi carrera y por estar presente en cada momento de mi vida.

A MIS PADRES:

Sergio Augusto Contreras Popol y María Elena Gómez Aguilar (Q.E.P.D), por su apoyo incondicional en todo momento, por ser mi mayor fuente de inspiración y sobre todo, por su gran amor ya que sin ellos no sería lo que soy hoy.

A MIS HERMANA:

Silvia María Contreras Gómez, por su amor y motivación constante.

A MIS ABUELOS:

Jorge Contreras (Q.E.P.D), Magdalena Popol, Roberto Gómez (Q.E.P.D) y Julia Aguilar (Q.E.P.D), por todo el amor que me dieron.

A MIS TÍOS:

por su apoyo incondicional, en todo momento.



A MIS PRIMOS:

Por estar conmigo en todo momento.

A MI NOVIA:

Ana Luisa Rodríguez Hernández, por su amor y apoyo en toda esta etapa.

A MI ASESOR:

Luis Alberto Hernández Arrivillaga, por apoyarme con sus conocimientos en la elaboración de la presente tesis.

A MIS AMIGOS:

a quienes guardo gran cariño y respeto por todo lo compartido en la carrera.

A:

La Universidad de San Carlos, mi alma mater, por acogerme en sus aulas y formarme profesionalmente.



PRESENTACIÓN

La presente investigación fue de carácter cualitativo y se encuadra dentro de las ramas cognoscitivas de la ciencia del derecho, como lo son el derecho constitucional, el derecho administrativo, derecho laboral. La investigación se realizó en el Municipio de Guatemala, departamento de Guatemala en el periodo comprendido del 2020 a año 2023.

Los sujetos de estudio fueron funcionarios y jueces de los juzgados de paz; teniendo como objeto de estudio determinar las consecuencias jurídicas a los derechos de los trabajadores al incumplirse las garantías de competencia dentro de los juzgados de paz con efecto de los juzgados de primera instancia dejando sin protección a cientos de trabajadores y funcionarios públicos que esperan el auxilio de las leyes.

La presente investigación tiene aporte académico y social toda vez que se logró determinar las consecuencias jurídicas a los derechos de los trabajadores, siendo la inobservancia de la competencia para resolver, consentida y promovida por los juzgados de Paz; responsabilidad de la Corte de Constitucionalidad por permitir el actuar contrario a la Constitución Política de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

Actualmente, los juzgados de Paz en materia laboral, se encuentran cometiendo un incumplimiento en la competencia en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social , esto se debe a que por ley todos los conflictos de carácter económico social deben resolverse por un juzgado de primera instancia laboral y los juzgados de paz no pueden resolver esta clase de conflictos sino que únicamente pueden recibir los casos y trasladarlos a los juzgados de primera instancia, siendo tramitados deben de resolverse en orden cronológico a su ingreso y dar una respuesta a los solicitantes, el problema ocurre que debido al alto volumen de peticiones de los trabajadores en todos los procedimientos que tienen que resolver los juzgados de primera instancia laboral es imposible cumplir los plazos establecidos y adicionalmente se cumple con el error de que los juzgados de paz no trasladan los conflictos de los cuales no tienen competencia sino que de manera errónea resuelven todos los casos en vez de trasladarlos, generando consecuencias jurídicas al derecho dejando vulnerables las garantías de muchos trabajadores.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis planteada en el presente trabajo de tesis, a través de la utilización de los métodos: analítico, que permitió abordar el problema planteado, el sintético, que permitió estudiar el problema planteado y resumir la información recabada, el deductivo, que permitió el análisis de la problemática actual, finalmente se utilizó el método inductivo, siendo posible la determinación de las consecuencias jurídicas a los derechos vulnerados planteadas en el trabajo de investigación, también se utilizó las técnicas de investigación bibliográfico y documental.

La hipótesis fue comprobada como válida determinando las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento del artículo 292 del código de trabajo por parte de los jueces de paz ya que esta deja a la deriva las garantías de muchos trabajadores al resolver los casos de los cuales no tiene competencia.



INDICE

introducción.....	i
-------------------	---

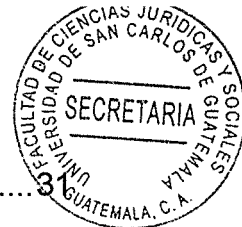
CAPÍTULO I

1. Conceptos básicos del derecho	1
1.1. Definiciones de derecho.....	1
1.2. Concepto de Derecho Laboral	2
1.3. Principales Normativas Legales	4
1.4. Clasificación de la Norma Jurídica	5
1.4.1. Según su jerarquía:.....	6
1.4.2. Según su ámbito de aplicación:	9
1.4.2.1. Normas de Derecho Público:	9
1.4.3. Según su contenido:	10
1.4.4. Según su finalidad:	12
1.4.5. Según su duración en el tiempo:	14
1.4.6. Según su origen:.....	15
1.4.6.2. Normas Internacionales	16
1.5. Jerarquía de las normas jurídicas	17
1.5.1. Norma Fundamental o Norma Suprema:	17
1.5.2. Normas Constitucionales:	17
1.5.3. Normas Ordinarias:.....	18
1.5.4. Normas Reglamentarias:	18
1.5.5. Normas Individuales:	18



CAPÍTULO II

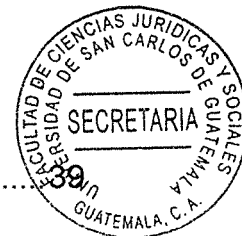
2. Instituciones Reguladoras	21
2.1. Juzgados de Paz:.....	21
2.1.1. Juzgados de Primera Instancia:.....	22
2.1.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social:	23
2.1.3. Juzgados de Niñez y Adolescencia:	23
2.1.4. Juzgados de Mayor Riesgo:	24
2.1.5. Juzgados de Ejecución Penal:.....	25
2.1.6. Juzgados de Menores en Conflicto con la Ley:	26
2.1.7. Cortes de Apelaciones:.....	27
2.1.8. Corte Suprema de Justicia:.....	27
2.2. Clasificación del Derecho Laboral en Guatemala	28
2.2.1. Derecho Individual del Trabajo:	29
2.2.2. Derecho Colectivo del Trabajo:.....	29
2.2.3. Derecho de la Seguridad Social:	29
2.2.4. Derecho Administrativo Laboral:	29
2.2.5. Derecho Procesal Laboral:	30
2.2.6. Derecho Internacional del Trabajo:	30
2.2.7. Derecho Penal Laboral:	30
2.3. Principios del derecho Laboral.....	30
2.3.1. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:.....	30
2.3.2. Principio de la Primacía de la Realidad	31
2.3.3. Principio de Continuidad de la Relación Laboral:	31



2.3.4. Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad:	31
2.3.5. Principio de No Discriminación:.....	31
2.3.6. Principio de Buena Fe:.....	32
2.3.7. Principio de In dubio pro operario:	32
2.3.8. Principio de Igualdad Salarial por Trabajo de Igual Valor	32
2.4. Importancia del Derecho Laboral	32
2.5. Protección de los Derechos de los Trabajadores.....	33
2.6. Contribución a la Estabilidad Económica y Social.....	33
Fomento de la Justicia Social y Reducción de Desigualdades	33

CAPÍTULO III

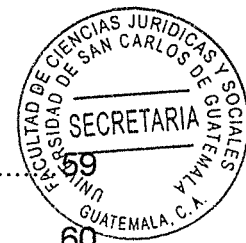
3. Características del Derecho Laboral guatemalteco.....	35
3.1. Especialización y Protección de los Trabajadores	35
3.1.1. Adaptabilidad y Dinamismo	36
3.1.2. Atención a la Negociación Colectiva.....	36
3.1.3. Protección de Grupos Vulnerables	36
3.2. Derecho Laboral en Guatemala	37
3.2.1. Marco Legal	37
3.2.2. Constitución Política de la Republica de Guatemala:	37
3.2.3. Código de Trabajo:	38
3.2.4. Ley de Instituciones de Previsión Social:.....	38
3.2.5. Ley del Organismo Judicial:.....	38
3.2.6. Ley de Bancos y Grupos Financieros	39



3.2.7. Ley de Empleo para Personas con Discapacidad:	39
3.2.8. Ley contra la Discriminación	39
3.2.9. Código Penal:	39
3.2.10. Reglamentos y Normativas Específicas:.....	39
3.3. Instituciones Relevantes	40
3.3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.....	40
3.3.2. Inspectoría General del Trabajo	42
3.3.3. Inspección General de Trabajo:.....	42
Inspección y Fiscalización.....	42
Promoción de la Capacitación y Formación:	42
3.3.4. Principales Características de la Legislación Laboral en Guatemala.....	43
3.3.5. Retos y Desafíos.....	43

CAPÍTULO IV

4. Definición de Juzgados del Derecho de Trabajo	45
4.1. Concepto de Juzgados del Derecho de Trabajo en Guatemala.....	47
4.2. Clasificación de Juzgados del Derecho de Trabajo	51
4.2.1. Corte Suprema de Justicia.....	51
4.2.2. Juzgados de Primera Instancia.....	52
4.2.3. Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	54
4.2.4. Juzgados de Paz Laboral	55
4.3. Competencia de los Juzgados de Paz laborales en Guatemala	56
4.3.1. Competencia Territorial:.....	57



4.3.2. Competencia Funcional: 59

4.3.3. Competencia por la Cuantía: 60

4.4. Normativa Legal que Rige los Juzgados del Derecho de Trabajo 61

4.5. Desafíos y Tendencias en los Juzgados del Derecho de Trabajo 62

4.6. Evaluación de la Eficiencia y Efectividad de los Juzgados del Derecho de Trabajo
en Guatemala 62

4.7. Violentacion de la competencia..... 63

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 65

BIBLIOGRAFIA 67



INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una problemática en el derecho laboral, la cual consiste en que no se está respetando la competencia establecida por la propia ley ya que esta competencia se divide en dependiendo del tema que se vaya a tratar.

En los temas de conflictos colectivos de carácter económico social, el código de trabajo expresa en su artículo 292 que resolver estos problemas son únicamente los juzgados de Primera Instancia los cuales son los encargados de resolver esta problemática.

Por otra parte, la ley da la facultad de recibir estos procesos a juzgados que no tengan la capacidad de resolverlos, siempre y cuando estos únicamente reciban estos casos y los trasladen inmediatamente a los juzgados de Primera Instancia.

El problema se encuentra en el momento en que los juzgados de paz en vez de enviar estos casos a los juzgados de primera instancia, estos los resuelven sin tener la competencia para hacerlo, y eso perjudica directamente a los trabajadores que se mantienen esperando su resolución pero al ver que fue resuelto por un juez que no podía resolver es fácilmente anulable por parte de otra persona y al ya ser un caso que se conoció sobre un hecho determinado es un hecho sobre el cual ya no se puede dictar sentencia sobre un hecho conocido afectando así a muchas personas

CAPITULO I

1. Conceptos básicos del derecho

1.1. Definiciones de derecho

El derecho es un campo complejo y multifacético que aborda diversas cuestiones relacionadas con la sociedad, la justicia, y las normas que regulan la conducta humana. Según Aristóteles¹, filósofo griego, considera el derecho como una parte integral de la ética y la política. Para él, el derecho es una expresión de la justicia y la virtud, y está destinado a promover el bien común y la armonía en la sociedad. Podemos apreciar una definición muy general ya que se guía en las necesidades de la sociedad sin importar nociones generales sobre las mismas, guiándose más en las cuestiones divinas que engloban el derecho.

Por otra parte, el filósofo y teólogo medieval Tomás de Aquino ve el derecho como un ordenamiento racional de la conducta humana. Para él, el derecho natural deriva de la ley divina y busca la promoción del bien común y la justicia. Por lo que este autor se basó en un concepto más humano y de interés para la sociedad que en un concepto más legal.

Por otra parte, John Locke², filósofo inglés y defensor del liberalismo, concibe el derecho como una parte fundamental de la protección de los derechos individuales. Para él, el gobierno tiene la responsabilidad de garantizar la vida, la libertad y la propiedad de los ciudadanos, siendo más objetivo en las personas y un realismo social.

También Immanuel Kant, filósofo alemán, sostiene que el derecho es una expresión de la libertad y la igualdad moral. En su visión, el derecho debe basarse en principios universales y tratar a cada individuo como un fin en sí mismo, respetando su autonomía y dignidad, siendo una definición más legal pero no dejando el enfoque social y desde la moral.³

¹ (Aristóteles, s/f)

² (Kelsen.H., 1967)

³ (Kant, 1797)

Por su parte Hans Kelsen² jurista y filósofo austriaco, es conocido por su teoría pura del derecho. Para él, el derecho es un sistema de normas jerárquicamente estructurado, y la validez de una norma se deriva de normas superiores. Su enfoque es más formal y abstracto, centrándose en la estructura lógica del sistema jurídico.

Por lo que podemos decir que el derecho es sistema de normas jerárquicamente estructurado que busca la regulación de la conducta humana dentro de una sociedad.

1.2. Concepto de Derecho Laboral

El derecho laboral, entendido en Guatemala como la rama jurídica que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, se erige como un pilar esencial para la convivencia armoniosa en el ámbito laboral. Este marco normativo busca asegurar el respeto de los derechos fundamentales de⁴ los trabajadores y establecer las responsabilidades y obligaciones de los empleadores, consolidando así un entorno laboral equitativo.

El Derecho Laboral es la rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y empleados, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes. Ya que esta es su forma de nivelar la relación entre ambos.

Según Alfonso Rodríguez Castelao³, El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el propósito de garantizar condiciones justas de trabajo y proteger los derechos laborales. Por lo que esta es una definición en la cual se enfoca más en los derechos laborales en la parte del trabajador.

Según Hugo Carrasco Irigoyen, el Derecho Laboral es la rama del derecho que tiene por objeto regular las relaciones jurídicas que se establecen entre empleadores y trabajadores,

(Kelsen.H., 1967), ⁴ (Kant, 1797)

así como las condiciones en que se presta el trabajo. Esta es una definición más general tanto para el patrono y trabajador.

Según Rodolfo Luis Vigo, el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo, garantizando la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones dignas en el ámbito laboral. Esta definición se centra en más en exponer la protección tanto del derecho individual como colectivo de trabajo.

Según Américo Plá Rodríguez⁵, el Derecho Laboral es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo las normas para la protección de los derechos laborales, las condiciones de trabajo y la solución de conflictos laborales. En esta definición se puede apreciar más la existencia de las ramas del derecho laboral como el derecho sustantivo y el derecho procesal y lo necesario que es de que puedan existir entre sí.

Según Jesús González Pérez⁶, el derecho laboral guatemalteco es un conjunto de normativas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en el país. Se fundamenta en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, que establecen los derechos y responsabilidades de ambas partes. Este marco legal busca equilibrar los intereses de los empleadores y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo que esta definición es la más completa del caso por no solo estar basada en el derecho guatemalteco, sino que engloba muchas de las ramas del mismo derecho laboral.

Por lo que después de estas definiciones podemos concluir que una definición correcta de derecho laboral sería que el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula

⁵ (Kelsen.H., 1967)

⁶ (Kant, 1797)

la conducta y la resolución de conflictos entre patrono y trabajador derivando en la creación de normas y en entidades reguladoras.

1.3. Principales Normativas Legales

Para empezar con las normas jurídicas del derecho laboral es necesario empezar con definir lo que es una norma jurídica. Según Héctor Fix-Zamudio⁷, la norma jurídica es una regla de conducta que, emanada de la autoridad competente, establece derechos y deberes, y cuya observancia es exigida por la fuerza del Estado. Esta definición contempla el objetivo que tiene que cumplir una norma jurídica dentro de la sociedad para poder mantener el orden en ella.

Según Genaro R. Carrió, la norma jurídica es un mandato imperativo que proviene de la autoridad soberana y que, en caso de incumplimiento, conlleva una sanción impuesta por el ordenamiento jurídico. Esta definición se enfoca más en el carácter punitivo que tiene una norma, ósea la capacidad de sancionar a quienes la incumplan.

Según Raúl Eugenio Zaffaroni⁸ la norma jurídica es una regla social, creada por la autoridad estatal, que impone deberes y confiere derechos, con el fin de regular la convivencia y asegurar la justicia. Por lo que se puede apreciar esta definición se basa más en la capacidad de las normas de otorgar derechos e imponer obligaciones.

Según Jorge Carpizo McGregor⁶, la norma jurídica es una expresión de la voluntad soberana del pueblo, manifestada a través de la autoridad legislativa, que busca regular las relaciones sociales y mantener la paz y el orden. Podemos ver en esta definición que

⁷ (González Pérez, 2015)

⁸ (Zaffaroni, 2012)

se basa más que todo en la capacidad que tiene de regular la conducta humana dentro de la sociedad.

Según Teodoro Gómez de la Torre⁹, la norma jurídica es una disposición general, emanada de la autoridad competente, que tiene como finalidad regular la conducta de los individuos en sociedad, asegurando la justicia y la paz social. En esta definición podemos encontrar el bien máximo que tienen las normas la que es la paz social y la realización del bien común.

Por lo que después de todo lo expuesto podemos decir que una norma jurídica es La norma jurídica es un precepto de carácter general, emanado de la autoridad competente en el marco de un sistema legal, que establece derechos y obligaciones para regular la conducta de los individuos en una sociedad determinada. Se trata de un instrumento normativo que, por su origen en la legislación o en fuentes reconocidas por el ordenamiento jurídico, adquiere la fuerza vinculante necesaria para regir las relaciones sociales. La norma jurídica, al poseer un carácter imperativo, prescribe el comportamiento que los ciudadanos deben seguir, con el fin de garantizar la convivencia pacífica, la justicia y el orden en la comunidad.

También posee un el supuesto de hecho, que es una anticipación hipotética a una posible realidad futura que requiere ser regulada; y la consecuencia jurídica, que es el acto resultante de aquellas situaciones jurídicas reconocidas por las normas cuando se llevan a cabo los supuestos contemplados en el supuesto de hecho.

1.4. Clasificación de la Norma Jurídica

La estructura de la norma jurídica suele incluir elementos esenciales como la hipótesis, que describe la situación o condición a la cual se aplica la norma, y la disposición, que

⁹ (Carpizo Mc Gregor, 2005)

establece las consecuencias jurídicas derivadas de dicha situación. Además, las normas pueden clasificarse en diversas categorías, tales como normas sustantivas, que regulan derechos y deberes fundamentales, y normas adjetivas o procesales, que establecen procedimientos para la aplicación y cumplimiento de las primeras. Las cuales pueden dividirse de las siguientes formas:

1.4.1. Según su jerarquía:

1.4.1.1. Normas Constitucionales:

Hans Kelsen¹⁰, uno de los juristas más influyentes en teoría del derecho, define las normas constitucionales como "normas supremas" que sirven como fundamento para la creación y validez de otras normas dentro de un sistema jurídico. Por otra parte, Carl Schmitt, otro importante teórico del derecho constitucional, describe las normas constitucionales como "decisiones fundamentales" que establecen el orden político y definen quién tiene la autoridad para tomar decisiones en situaciones de crisis. Por su parte,

Hans J. Wolff utiliza la metáfora de las "reglas de juego" para referirse a las normas constitucionales. Estas reglas definen la estructura y las relaciones en el sistema político y jurídico de un país. Ferdinand Lassalle destaca el carácter "real" de las normas constitucionales, considerándolas como las leyes fundamentales que reflejan la realidad del poder y la distribución de recursos en la sociedad. Francisco Carrillo, jurista español, se refiere a las normas constitucionales como "normas fundamentales" que establecen los principios esenciales de la organización y funcionamiento del Estado.

Por lo que podemos concluir que las normas constitucionales son aquellas que se encuentran en la Constitución y ocupan el rango más alto en la jerarquía normativa de un país. Todas las demás normas deben estar en concordancia con la Constitución.

¹⁰ (Kelsen.H., 1967)

1.4.1.2. Normas Legales:

Eugen Ehrlich¹¹, jurista y sociólogo del derecho, define las normas legales como expresiones de la "voluntad colectiva" de la sociedad, que se manifiesta a través de la legislación. Norberto Bobbio, filósofo del derecho, describe las normas legales como reglas que poseen un carácter "coercitivo", ya que su cumplimiento puede ser asegurado por la fuerza del Estado. Por su parte, Hans Kelsen¹², nuevamente, sostiene que las normas legales son normas válidas en virtud de su conexión con una norma superior, generalmente la norma constitucional. Gustav Radbruch distingue entre normas jurídicas y morales, señalando que las primeras son aquellas que son sancionadas por el Estado y que, en última instancia, reflejan la voluntad del legislador.

Por otra parte, Lon L. Fuller¹³, jurista y filósofo del derecho, destaca la importancia de la "moralidad del derecho" al describir las normas legales como instrumentos que buscan alcanzar ciertos objetivos

Estas Normas ostentan diversos sentidos: El primero seria como documento normativo o disposición dotada de autoridad; también como costumbre jurídica o prácticas sociales que incorporan una actitud normativa; como unidad abstracta del discurso jurídico utilizado por los juristas; como premisa de un razonamiento jurídico acabado, que sirve para la resolución de un caso; y, como norma implícita. éticos y sociales.

Por lo las normas legales son un pilar esencial del ordenamiento social y jurídico de Guatemala, diseñadas para guiar el comportamiento de sus ciudadanos y asegurar un entorno justo y ordenado. Su estudio y comprensión son fundamentales para todos los

¹¹ (Ehrlich, 1913)

¹² (Kelsen.H., 1967)

¹³ (Couture, 1951)

miembros de la sociedad, y la administración de justicia. aquellas emitidas por el poder legislativo, están subordinadas a la Constitución y deben respetar sus disposiciones.

1.4.1.3. Normas Reglamentarias:

Las normas reglamentarias suelen ser emitidas por el poder ejecutivo y tienen como objetivo desarrollar y ejecutar las leyes.

Hans Kelsen¹⁴ describe las normas reglamentarias como aquellas destinadas a la ejecución y aplicación de las leyes, detallando aspectos específicos para su implementación. Max Weber, sociólogo y jurista, se refiere a las normas reglamentarias como "normas administrativas", destacando su función en la organización y regulación de la administración pública.

Carlos Santiago Nino explica que las normas reglamentarias son normas subordinadas a las leyes, creadas por autoridades administrativas para dar efectividad a las disposiciones generales. Francisco Soto Niño considera las normas reglamentarias como "normas instrumentales", diseñadas para facilitar la aplicación práctica de los principios generales establecidos en las leyes.

Por su parte Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, estos autores españoles señalan que las normas reglamentarias son autónomas en cuanto a su creación, pero dependientes de las leyes en cuanto a su contenido, ya que deben ajustarse a los límites establecidos por la legislación.

Por lo que podemos decir que las normas reglamentarias son aquellas emitidas por el poder ejecutivo para desarrollar y ejecutar las leyes la Ley Reglamentaria es una especie del género Ley Ordinaria.

¹⁴ (Kelsen.H., 1967)

Es importante no referir como términos homónimos ley reglamentaria y reglamento, ya que la primera emana del Poder Legislativo y es expedida por el Ejecutivo; mientras que la segunda no deriva de un proceso legislativo, sino que de una entidad de gobierno la cual puede dar su propio reglamento para los trámites que sean necesarios realizar dentro de su institución.

1.4.2. Según su ámbito de aplicación:

1.4.2.1. Normas de Derecho Público:

Jean Domat, jurista francés del siglo XVII, define la norma de derecho público como una "regla de interés general", destacando su función en la regulación de las relaciones entre el Estado y los ciudadanos.

Por otra parte, Hans Kelsen¹⁵, teórico austro-checo del derecho, describe la norma de derecho público como aquella que emana del Estado y regula las relaciones entre el Estado y los individuos. Por su parte, John Austin, jurista inglés, caracteriza la norma de derecho público como un "mandato del soberano", resaltando su origen en la autoridad estatal.

Francisco Soto Niño sostiene que las normas de derecho público son "reglas de poder y deber ser", ya que establecen tanto las facultades del Estado como las obligaciones de los ciudadanos. Y finalmente Jean-Jacques Rousseau, filósofo y pensador político, conceptualiza la norma de derecho público como la expresión de la "voluntad general" a través de la ley, que busca el bien común. Por lo que se puede concluir que las normas de derecho público son aquellas que regulan las relaciones entre los individuos y el Estado, como el derecho administrativo, penal y constitucional.

1.4.2.2. Normas de Derecho Privado:

Friedrich Carl von Savigny¹⁶, jurista alemán del siglo XIX, destaca la importancia de la autonomía de la voluntad en el derecho privado, donde las partes tienen la capacidad de

¹⁵ (Kelsen.H., 1967)

¹⁶ (González Pérez, 2015)

establecer sus propias reglas mediante acuerdos voluntarios. Por su parte Eugen Ehrlich enfatiza la importancia de la "voluntad individual" en el derecho privado, donde las normas se derivan de acuerdos y contratos entre las partes involucradas. Así mismo, Jean Domat define las normas de derecho privado como "reglas para las relaciones privadas", centrándose en la regulación de las interacciones entre individuos en el ámbito no estatal. Por otra parte, Roberto L. Mantilla Molina explica que las normas de derecho privado actúan como "normas de coordinación y ajuste" que permiten la interacción armoniosa entre los intereses individuales en la sociedad.

Jean Carbonnier, jurista francés, describe las normas de derecho privado como "reglas de autonomía patrimonial", subrayando su papel en la organización y disposición de los patrimonios individuales.

Por lo que podemos decir que las normas de derecho Privado son aquellas que Regulan las relaciones entre particulares, ejemplo de estas son todas las leyes de como el derecho civil y mercantil.

1.4.3. Según su contenido:

1.4.3.1. Normas de Organización:

Hans Kelsen¹⁷ describe la norma de organización como la "norma fundamental" que establece la estructura jerárquica del ordenamiento jurídico y sirve como fundamento para la validez de las demás normas. Para Carlos Santiago Nino caracteriza las normas de organización como "normas estructurales", responsables de organizar y establecer la estructura del aparato estatal. Por otra parte,

Herbert Hart¹⁸, filósofo del derecho, introduce el concepto de "reglas de reconocimiento", que son normas de organización que especifican cómo identificar y reconocer las demás

¹⁷ (Kelsen.H., 1967)

¹⁸ (Ehrlich, 1913)

normas como válidas en un sistema jurídico. Por su parte, Niklas Luhmann, sociólogo y teórico del derecho, habla de las normas de organización como "normas de codificación", encargadas de organizar y clasificar las expectativas normativas en un sistema social. Por su parte Héctor Fix-Zamudio¹ utiliza el término "norma fundante" para referirse a la norma de organización que establece la base para la creación y validez de otras normas dentro de un sistema jurídico.

Por lo tanto, podemos concluir que las normas jurídicas de organización es la que establecen la estructura y funcionamiento de los órganos estatales.

1.4.3.2. Normas de Conducta:

John Stuart Mill, filósofo y economista, describe las normas de conducta en términos del "Principio de Utilidad", donde la moralidad de una acción se determina por su contribución al bienestar general. También, Immanuel Kant, filósofo alemán, presenta el concepto del "Imperativo Categórico" como una norma de conducta que impone deberes incondicionales basados en la razón y la universalidad. Por su parte, Lawrence Kohlberg, psicólogo del desarrollo, propone una teoría de los estadios morales donde las normas de conducta evolucionan desde la obediencia por miedo al castigo hasta el respeto por principios éticos universales.

Por otra parte, Max Weber¹⁹, sociólogo y filósofo, introduce la noción de "ética de la responsabilidad" como una guía para la conducta, considerando las consecuencias previsibles de las acciones. Por último,

Albert Bandura, psicólogo, destaca la importancia del aprendizaje social en la formación de normas de conducta, donde las personas modelan su comportamiento observando a otros y experimentando las consecuencias de sus acciones.

¹⁹ (Weber, 1905)

Por lo que podemos concluir que las normas de conducta son aquellas que regulan el comportamiento de las personas, ya sea en el ámbito público o privado.

Albert Bandura, psicólogo, destaca la importancia del aprendizaje social en la formación de normas de conducta, donde las personas modelan su comportamiento observando a otros y experimentando las consecuencias de sus acciones.

Por lo que podemos concluir que las normas de conducta son aquellas que regulan el comportamiento de las personas, ya sea en el ámbito público o privado.

1.4.4. Según su finalidad:

1.4.4.1. Normas Dispositivas:

Rodolfo Luis Vigo describe las normas dispositivas como "supletorias o complementarias", ya que se aplican en ausencia de acuerdo entre las partes. Por su parte, Francisco Soto Niño las identifica como "normas permisivas", ya que permiten a las partes establecer acuerdos diferentes a las disposiciones legales predeterminadas.

También, Carlos Santiago Nino²⁰ las caracteriza como "normas adaptables", ya que su aplicación puede ser modificada por la voluntad de las partes involucradas. Por otra parte, Eugenio Bulygin las conceptualiza como "normas flexibles", indicando que su aplicación puede ser ajustada por las partes según sus acuerdos y necesidades. También, Juan Vallet de Goytisolo señala que estas normas pueden actuar tanto como "normas dispositivas o supletorias", dependiendo de si las partes han establecido o no sus propias reglas.

Por todo lo establecido podemos concluir que la norma dispositiva establece reglas generales para la regulación de situaciones jurídicas.

²⁰ (Nino, 1995)

Denominadas también normas voluntarias, *ius dispositivum* o de derecho dispositivo, se encuentran en buena parte en el Derecho de contratos. Las normas dispositivas pueden ser normas interpretativas cuando ayudan a la comprensión de otras reglas expresadas de forma incompleta. También pueden ser normas supletorias en cuanto complementan lo no previsto por la voluntad de las partes interesadas. Aunque puede coincidir la condición de norma dispositiva con la de norma elástica, norma flexible o norma equitativa, que es la que permite una apreciación de su aplicabilidad al caso concreto, hay normas que simultáneamente son flexibles e imperativas.

1.4.4.2. Normas Sancionadoras:

Hans Kelsen²¹ utiliza el término "norma coactiva" para describir aquellas normas que imponen sanciones en caso de violación, destacando la fuerza coercitiva del sistema legal. Niklas Luhmann se refiere a estas normas como "normas punitivas" que prescriben consecuencias negativas como respuesta a comportamientos no conformes.

También, Herbert Hart introduce el concepto de "norma secundaria" para referirse a las reglas que establecen sanciones en caso de incumplimiento de las normas primarias. Por otra parte, esta John Austin considera que las normas sancionadoras son parte de la "ley positiva", enfocándose en la imposición de castigos como elemento central del sistema legal.

Para terminar, Emilio Betti utiliza el término "norma represiva" para describir aquellas normas que contienen sanciones legales como respuesta a conductas prohibidas.

Después de lo expuesto se puede concluir que las normas sancionadoras son aquellas que establecen las consecuencias jurídicas que se aplican en caso de incumplimiento de las normas. Ya que en estas normas especiales puede encontrarse todo lo que puede utilizarse en medio de un proceso en contra de alguien que incumplió sus normas y esta

²¹ (Kelsen.H., 1967)

da los mecanismos necesarios para sancionar al que lo incumpla incluso dando el debido proceso para eso.

1.4.5. Según su duración en el tiempo:

1.4.5.1. Normas Permanentes:

Hans Kelsen podría referirse a normas permanentes como aquellas que mantienen su validez a lo largo del tiempo sin modificaciones significativas. Por otra parte, Lon L. Fuller podría describir normas permanentes como aquellas que proporcionan estabilidad y continuidad en la regulación de la conducta.

También podemos mencionar a H. L. A. Hart²² podría hablar de reglas fundamentales permanentes como aquellas que sirven como pilares inalterables en un sistema jurídico. Por otro lado, Carlos Santiago Nino podría utilizar el término "normas perdurables" para referirse a aquellas reglas que se mantienen a lo largo del tiempo, proporcionando estabilidad en la estructura legal.

Por último, Gustav Radbruch²³ podría referirse a las normas permanentes como "reglas inmutables", destacando la idea de que ciertas normas fundamentales no cambian fácilmente a lo largo del tiempo.

Por lo que podemos concluir que las normas permanentes son aquellas que tienen vigencia indefinida hasta que sean modificadas o derogadas por una ley nueva.

1.4.5.2. Normas Temporales:

Hermann Heller podría referirse a las normas temporales como "reglas cambiantes", indicando que su contenido o aplicación puede ser modificado con el tiempo. También, Norberto Bobbio podría hablar de normas temporales como "normas contingentes",

²² (Ehrlich, 1913)

²³ (Kelsen.H., 1967)

señalando que su validez está sujeta a circunstancias específicas que pueden cambiar. Por otra parte, Roscoe Pound podría describir las normas temporales como "reglas evolutivas", sugiriendo que estas normas están sujetas a cambios a medida que evolucionan las sociedades y las circunstancias. Eugenio Bulygin podría utilizar el término "normas provisionales" para referirse a aquellas que tienen una vigencia temporal y pueden ser modificadas en el futuro.

Por último, Alf Ross podría referirse a las normas temporales como "reglas circunstanciales", indicando que estas normas pueden estar sujetas a cambios o tener una aplicabilidad limitada en el tiempo.

Después de todo podemos concluir por normas temporales las que tienen un plazo de vigencia determinado.

1.4.6. Según su origen:

1.4.6.1. Normas Internas:

Alf Ross²⁴ podría utilizar el término "reglas intrajurídicas" para describir normas internas, enfatizando su ubicación y aplicación dentro del sistema jurídico. Por su parte, H. L. A. Hart podría referirse a las normas internas como "normas secundarias", aquellas que regulan la creación, modificación y aplicación de las normas primarias en un sistema legal. También se puede mencionar a Ronald Dworkin podría hablar de "principios jurídicos internos" como aquellos conceptos que son fundamentales para la interpretación y aplicación coherente del derecho dentro de un sistema legal. Por su parte, Hans Kelsen podría utilizar la expresión "normas jurídicas internas" para describir las reglas que forman parte del ordenamiento jurídico de un país y son aplicables dentro de sus fronteras.

También se refiere conjunto de normas jurídicas que regulan una situación concreta, cuyo origen se encuentra en un hecho o acto que el ordenamiento jurídico retoma para crear

²⁴ (Nino, 1995)

una disposición que sancione o regule una determinada situación o fenómeno social. Por último, Lon L. Fuller²⁵ podría referirse a las "normas de integridad" como principios internos que contribuyen a la coherencia y completitud del sistema jurídico, asegurando su función como un todo.

Por lo que podemos concluir que las normas internas son aquellas que son provenientes del propio sistema jurídico interno de un país, sin injerencia del derecho extranjero.

1.4.6.2. Normas Internacionales:

Philip Allott podría utilizar el término "normas cosmopolitas" para describir normas internacionales que buscan abordar cuestiones globales y trascienden las fronteras nacionales. También, Antonio Cassese podría referirse a las "normas de jus cogens" para describir principios que se consideran imperativos en el derecho internacional y que no pueden ser derogados por acuerdos entre estados. Por su parte, Ian Brownlie podría hablar de "normas consuetudinarias" como aquellas prácticas aceptadas por la comunidad internacional que, con el tiempo, han llegado a tener la fuerza de ley.

Por otra parte, Roberto Ago podría utilizar la expresión²⁶ "normas imperativas de derecho internacional general" para referirse a principios que son reconocidos y aceptados por la comunidad internacional como fundamentales. Por último, Hersch Lauterpacht podría hablar de "normas obligatorias" para describir principios internacionales que tienen un carácter vinculante y deben ser cumplidos por los estados. Por lo que se puede concluir que las normas internacionales son aquellas que provenientes de tratados, convenios o acuerdos entre distintos países y tienen valor legal dentro de cada uno como en el terreno internacional.

La eficacia de la norma jurídica¹ reside en su capacidad para ser aplicada y hacer cumplir mediante mecanismos coercitivos, como sanciones o medidas judiciales. No obstante, su

²⁵ (González Pérez, 2015)

²⁶ (Kelsen.H., 1967)

legitimidad y aceptación por parte de la sociedad también son fundamentales para su efectividad.

La evolución constante del ordenamiento jurídico, influenciada por cambios sociales, políticos y culturales, refleja la adaptabilidad de las normas jurídicas a las necesidades cambiantes de la sociedad a lo largo del tiempo. En resumen, la norma jurídica constituye un pilar central en la estructura legal, proporcionando un marco normativo esencial para la convivencia y la regulación de la vida en sociedad.

1.5. Jerarquía de las normas jurídicas

Las normas jurídicas poseen un orden al cual ceñirse y este es conocido como la pirámide de Kelsen²⁷. La pirámide de Kelsen es una teoría jurídica que propone una jerarquía de normas legales. Hans Kelsen, un jurista austro-checo, desarrolló esta teoría en el siglo XX. La pirámide de Kelsen se organiza de la siguiente manera, de la norma fundamental a las normas concretas:

1.5.1. Norma Fundamental o Norma Suprema:

²⁸Es la norma más alta en la jerarquía y es la base de todo el ordenamiento jurídico. Esta norma no tiene una norma superior que la fundamente. Un ejemplo de este tipo de norma sería la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

1.5.2. Normas Constitucionales:

Son normas que derivan de la Norma Fundamental y establecen la estructura básica del Estado, los derechos fundamentales y las garantías fundamentales. Un ejemplo de este

²⁷ (Kelsen.H., 1967)

²⁸ (Nino, 1995)

tipo de normas sería la ley de orden público ya que esta contiene las garantías mínimas en situaciones específicas sin estar incluido dentro de la constitución.

1.5.3. Normas Ordinarias:

Las normas ordinarias son aquellas reglas legales creadas por el poder legislativo de un país para regular aspectos específicos de la sociedad, la economía o cualquier otra área no contemplada en la Constitución. Estas normas derivan su validez de la Norma Fundamental y deben estar en conformidad con ella para ser consideradas legítimas.

Ejemplo: Leyes aprobadas por el congreso de la Republica.

1.5.4. Normas Reglamentarias:

Las normas reglamentarias son disposiciones legales emitidas por autoridades ejecutivas, como el gobierno o sus agencias, con el propósito de desarrollar y detallar aspectos específicos de las leyes ordinarias. Estas normas tienen como objetivo facilitar la aplicación y ejecución de las leyes, proporcionando directrices más detalladas sobre cómo deben implementarse en la práctica.

Ejemplo: Decretos y reglamentos emitidos por el congreso de la república.

1.5.5. Normas Individuales:

Las normas individualizadas ²⁹son decisiones o actos administrativos emitidos por autoridades competentes en situaciones concretas.

A diferencia de las leyes o reglamentos generales que se aplican de manera uniforme, estas normas están diseñadas para abordar circunstancias particulares y casos

²⁹ (Kelsen.H., 1967)

específicos. Estos actos pueden incluir resoluciones, órdenes o decisiones administrativas que afectan a una persona o entidad en particular.

Ejemplo: Resoluciones de una agencia gubernamental.

Las normativas legales más relevantes del derecho laboral guatemalteco incluyen el Código de Trabajo, que detalla los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Este código aborda temas como la contratación, el salario mínimo, las prestaciones laborales, la jornada laboral y las condiciones de seguridad en el trabajo. Además, la Constitución Política de la República reconoce los derechos laborales como fundamentales.



CAPITULO II

2. Instituciones Reguladoras

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad encargada de supervisar y aplicar las normativas laborales. Tiene la responsabilidad de mediar en conflictos laborales, promover condiciones laborales justas y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales vigentes. Esta institución desempeña un papel crucial en la implementación efectiva del derecho laboral en el país.

Por otra parte, están los juzgados del organismo judicial los cuales tienen la siguiente clasificación:

2.1. Juzgados de Paz:

Los Juzgados de Paz son ³⁰órganos judiciales de menor jerarquía que forman parte del sistema judicial guatemalteco. Su función principal es resolver casos de naturaleza civil y penal que no requieran un tratamiento más complejo. Están distribuidos en diferentes localidades del país para brindar acceso a la justicia en comunidades locales.

En asuntos civiles, los Juzgados de Paz tratan casos como deudas menores, problemas de vecindad y otros litigios de menor envergadura. En asuntos penales, tienen la jurisdicción sobre delitos de menor gravedad, y suelen ocuparse de la etapa inicial de investigaciones y procesos judiciales. Además de su función jurisdiccional, los Juzgados de Paz también pueden desempeñar un papel en la resolución extrajudicial de conflictos, fomentando métodos alternativos de solución de controversias. Por lo que podemos decir que estos juzgados atienden casos civiles y penales de menor cuantía y gravedad y

³⁰ (Weber, 1905)

resuelven disputas locales y asuntos menores siempre y cuando no se encuentre limitados en sus funciones por causas ajenas.

2.1.1. Juzgados de Primera Instancia:

Los Juzgados de Primera Instancia en Guatemala son instancias judiciales de mayor jerarquía que los Juzgados de Paz.

³¹Son órganos judiciales que pertenecen al sistema judicial guatemalteco y tienen una competencia más amplia que los Juzgados de Paz. Están especializados en diversas áreas, y su función principal es conocer y resolver casos de mayor complejidad y envergadura que aquellos que son competencia de los Juzgados de Paz.

Los Juzgados de Primera Instancia se dividen en diferentes salas, cada una con competencia específica. Pueden incluir salas Civil, Penal, Laboral, Familia, entre otras, según la especialización de los casos que manejen.

En la sala civil, ³²se tratan asuntos de mayor cuantía y complejidad, como disputas contractuales, herencias y otros litigios civiles. Por su parte en la sala penal maneja casos más serios y complejos en comparación con los Juzgados de Paz, incluyendo delitos de mayor gravedad. Mientras que en lo laboral y familiar pueden existir salas especializadas en asuntos laborales, familiares y otras áreas específicas.

Estos juzgados son esenciales para la administración de justicia en Guatemala, ya que asumen casos más complejos y brindan un tratamiento especializado de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que se les presentan. Ya que estos manejan casos de mayor envergadura en comparación con los Juzgados de Paz.

³¹ (Kelsen.H., 1967)

³² (Nino, 1995)

2.1.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social:

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son ³³órganos judiciales especializados dentro del sistema judicial guatemalteco. Su competencia principal abarca asuntos relacionados con el ámbito laboral y la seguridad social.

Estos juzgados se encargan de resolver conflictos derivados de relaciones laborales, violaciones a normativas laborales, demandas por derechos laborales, y temas vinculados a la seguridad social. Su campo de trabajo son los casos que involucran despidos injustificados, reclamaciones salariales, condiciones laborales, y otros asuntos laborales caen bajo la jurisdicción de los Juzgados de Trabajo.

Además de los temas laborales, ³⁴estos juzgados pueden abordar asuntos relacionados con la seguridad social, como reclamaciones de beneficios, pensiones, y otros derechos vinculados a la protección social. Los procedimientos seguidos en estos juzgados están adaptados para abordar eficientemente las cuestiones específicas relacionadas con el ámbito laboral y la seguridad social.

Estos juzgados desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la resolución de disputas en el ámbito del trabajo y la seguridad social en Guatemala. Su especialización permite una mayor eficacia y conocimiento profundo de los aspectos legales y técnicos asociados a estas áreas.

2.1.3. Juzgados de Niñez y Adolescencia:

Los Juzgados de Niñez y Adolescencia son órganos judiciales especializados dentro del sistema legal guatemalteco. Tienen la responsabilidad de conocer y resolver casos que involucran a niños y adolescentes, garantizando su protección y bienestar. Estos juzgados tratan asuntos relacionados con la infancia y la adolescencia, como adopciones, custodia,

³³ (Kelsen.H., 1967)

³⁴ (Nino, 1995)

pensión alimenticia, violencia familiar, y otros temas que afectan a menores. Por lo que podemos observar que su función principal es asegurar el interés superior del menor, buscando su protección y garantizando sus derechos fundamentales. Esto implica tomar decisiones que promuevan el bienestar físico, emocional y social de los niños y adolescentes involucrados en los casos. Los procedimientos seguidos en estos juzgados están diseñados para abordar de manera sensible y especializada las cuestiones relacionadas con menores de edad, considerando su vulnerabilidad y necesidades particulares.

³⁵Estos juzgados juegan un papel fundamental en la protección de los derechos de los niños y adolescentes, asegurando que las decisiones judiciales se tomen considerando su mejor interés. Además, buscan soluciones que fomenten un entorno seguro y propicio para su desarrollo integral.

Por lo que podemos concluir que estos juzgados tratan casos relacionados con menores de edad, como adopciones, violencia familiar, y situaciones de riesgo con el objetivo de mantener la integridad del menor lo mejor posible.

2.1.4. Juzgados de Mayor Riesgo:

Los Juzgados de Mayor Riesgo son órganos judiciales especializados dentro del sistema judicial guatemalteco. Su función principal es conocer casos de alta complejidad y riesgo, generalmente relacionados con delitos graves, crimen organizado, corrupción u otras situaciones que representan un peligro significativo para la sociedad. Estos juzgados se ocupan de casos que requieren un tratamiento especializado y medidas de seguridad adicionales debido a la peligrosidad de los delitos y la posible influencia de grupos criminales.

Dada la gravedad de los casos y el riesgo para los testigos, estos juzgados implementan medidas de protección para garantizar la seguridad de quienes participan en el proceso judicial. Se espera que estos juzgados actúen con rapidez y eficiencia para garantizar la

³⁵ (Nino, 1995)

justicia en casos de alto riesgo, evitando la dilación procesal y minimizando la exposición de las partes involucradas.

³⁶Estos juzgados son fundamentales para abordar la complejidad y el riesgo asociado con ciertos tipos de delitos, contribuyendo a fortalecer el sistema judicial y garantizar la aplicación efectiva de la ley en situaciones que representan un desafío particular para la justicia y la seguridad pública.

Por lo que se puede concluir que estos juzgados se centran en casos complejos y peligrosos, como crimen organizado y narcotráfico.

2.1.5. Juzgados de Ejecución Penal:

Los Juzgados de Ejecución Penal ³⁷son órganos judiciales especializados en el sistema legal guatemalteco que tienen la responsabilidad de supervisar y controlar la ejecución de las penas y medidas privativas de libertad impuestas a individuos condenados. Su función principal es garantizar que las penas y medidas impuestas por los tribunales se cumplan de acuerdo con la legalidad y los derechos fundamentales de los reclusos.

Estos juzgados pueden evaluar y decidir sobre solicitudes de beneficios penitenciarios, como libertad condicional, redención de penas por trabajo o estudio, y otros programas de rehabilitación. Se espera que los Juzgados de Ejecución Penal aseguren el respeto a los derechos humanos de las personas privadas de libertad y supervisen las condiciones en las que cumplen sus penas. Además de la supervisión de las penas, estos juzgados también juegan un papel importante en promover la rehabilitación y la reinserción social de los individuos condenados.

³⁶ (Kelsen.H., 1967)

³⁷ (De la Cueva, 1949)

Estos juzgados son cruciales para garantizar que la ejecución de las penas se realice de acuerdo con los principios legales y los derechos humanos, buscando la resocialización y reintegración de los condenados en la sociedad de manera justa y equitativa.

2.1.6. Juzgados de Menores en Conflicto con la Ley:

Los Juzgados de Menores en Conflicto con la Ley son órganos judiciales especializados en el sistema legal guatemalteco que tienen la responsabilidad de conocer y resolver casos que involucran a menores que han cometido actos ilícitos. Estos juzgados operan con un enfoque especializado que tiene en cuenta la edad, la madurez y las circunstancias particulares de los menores infractores.

La prioridad de estos juzgados es aplicar medidas educativas y rehabilitadoras en lugar de sanciones punitivas, con el objetivo de orientar a los jóvenes hacia un camino de corrección y reintegración social. Además de la imposición de medidas, estos juzgados tienen la tarea de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los menores, asegurando un proceso legal justo y equitativo.

La intervención de profesionales especializados en psicología, trabajo social y otros campos relacionados es común en estos juzgados para evaluar las necesidades individuales de los menores y proponer intervenciones adecuadas.

Estos juzgados desempeñan un papel fundamental en la aplicación de la justicia juvenil, buscando formas de rehabilitar y reintegrar a los menores infractores en la sociedad, al tiempo que protegen y respetan sus derechos.

Por lo que podemos concluir con que estos juzgados tratan casos específicos relacionados con menores que han infringido la ley.

2.1.7. Cortes de Apelaciones:

Las Cortes de Apelaciones ³⁸son órganos judiciales de mayor jerarquía dentro del sistema legal guatemalteco. Su función principal es revisar las apelaciones presentadas contra las decisiones de los juzgados de primera instancia. Las apelaciones son recursos legales mediante los cuales una parte inconforme solicita una revisión de la decisión de un tribunal inferior. Estas cortes revisan los expedientes de casos en apelación, analizan las pruebas presentadas y evalúan la legalidad y fundamentación de las decisiones tomadas por los juzgados de primera instancia.

Las Cortes de Apelaciones pueden tener diferentes salas especializadas, como Civil, Penal, Laboral, Familia, entre otras, dependiendo de la complejidad y naturaleza de los casos. Después de revisar el caso, las Cortes de Apelaciones emiten una resolución que puede confirmar, modificar o revocar la decisión del tribunal inferior. Esta resolución es vinculante y debe ser acatada por las partes involucradas. Estas cortes desempeñan un papel crucial en la administración de justicia, asegurando que las decisiones judiciales se ajusten a la legalidad y proporcionando una instancia de revisión para garantizar la imparcialidad y la equidad en el proceso legal.

Las Cortes de Apelaciones contribuyen a la calidad y consistencia de la jurisprudencia al proporcionar una revisión exhaustiva de las decisiones judiciales, promoviendo la justicia y la protección de los derechos de las partes en litigio.

Por lo que podemos concluir es que las cortes de apelaciones es la función de revisan las decisiones de los Juzgados de Primera Instancia y confirmar o corregir la decisión.

2.1.8. Corte Suprema de Justicia:

La Corte Suprema de Justicia es la instancia judicial más alta en el sistema legal guatemalteco. Es el máximo tribunal de apelación y tiene la responsabilidad de interpretar la Constitución, supervisar la administración de justicia y asegurar la uniformidad en la

³⁸ (De la Cueva, 1949)

interpretación y aplicación de la ley en todo el país. La Corte Suprema de Justicia tiene la facultad de interpretar la Constitución y declarar la inconstitucionalidad de leyes o actos gubernamentales que contravengan la normativa fundamental del país.

La Corte Suprema puede ejercer el control de constitucionalidad sobre las leyes y actos gubernamentales, asegurando que estén en conformidad con la Carta Magna. Además de sus funciones constitucionales, la Corte Suprema supervisa la administración de justicia en todo el país. Puede emitir reglamentos y directrices para mejorar el funcionamiento del sistema judicial.

La Corte Suprema se organiza en distintas cámaras y salas especializadas, como Civil, Penal, Laboral, entre otras, para abordar casos específicos y garantizar un tratamiento especializado. Así mismo la Corte Suprema de Justicia también participa en el proceso de nombramiento de jueces y magistrados en otros tribunales del país.

La Corte Suprema de Justicia desempeña un papel crucial en el sistema judicial de Guatemala al garantizar la interpretación correcta de la ley y mantener la coherencia en la aplicación de la justicia en todo el país. Por lo que podemos concluir que la corte suprema de justicia es la máxima instancia judicial en Guatemala y se encarga de la interpretación constitucional, entre otras funciones siendo la máxima encargada del poder judicial.

Teniendo ya en un marco más claro lo que es el derecho en Guatemala ahora podemos empezar a analizar los temas a abordar con más exactitud los temas necesarios los cuales son más especializados y para comenzar con eso vamos a empezar hablando de la rama del derecho a al cual le compete nuestro tema la cual sería el derecho laboral guatemalteco el cual empezaremos a desglosar a continuación.

2.2. Clasificación del Derecho Laboral en Guatemala

El derecho laboral en Guatemala se define ³⁹como la rama del derecho que regula las relaciones laborales y establece las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.

³⁹ (López Larrave Sánchez, 1984)

Se centra en aspectos como la contratación, jornada laboral, salarios, prestaciones, y términos y condiciones de empleo. Este marco legal tiene como objetivo principal garantizar condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral.

La forma en que este derecho se puede dividir sería la siguiente:

2.2.1 Derecho Individual del Trabajo:

Conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrón. En un sentido histórico se habla entre el dueño de la fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción.

Regula las relaciones entre un empleador y un trabajador a nivel individual, estableciendo

2.2.2. Derecho Colectivo del Trabajo:

Regula la negociación entre los representantes de los trabajadores y los empleadores para establecer condiciones laborales, salarios y otros beneficios a nivel colectivo.

Establece las normas para el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores y el lockout por parte de los empleadores con el beneficio de poder proteger su seguridad dentro de los trabajos.

2.2.3. Derecho de la Seguridad Social:

Regula el sistema de seguridad social, que incluye la protección de los trabajadores en casos de enfermedad, maternidad, vejez, invalidez y otros riesgos laborales.

2.2.4. Derecho Administrativo Laboral:

Supervisa el cumplimiento de las normas laborales y vela por el respeto de los derechos de los trabajadores. Regula la inscripción y funcionamiento de empresas y profesionales, garantizando el cumplimiento de las disposiciones laborales.

2.2.5. Derecho Procesal Laboral:

Establece los procesos y procedimientos legales para resolver conflictos laborales, ya sea a nivel individual o colectivo, a través de los tribunales laborales.

2.2.6. Derecho Internacional del Trabajo:

Incluye la adopción y aplicación de normas y convenios internacionales del trabajo que Guatemala ha ratificado para garantizar estándares laborales mínimos.

2.2.7. Derecho Penal Laboral:

Regula las acciones penales en casos de violación grave de las normas laborales, como la explotación laboral, el trabajo infantil y otras infracciones.

2.3. Principios del derecho Laboral

Estos principios del derecho laboral en Guatemala reflejan los valores fundamentales que guían la regulación de las relaciones laborales para asegurar condiciones justas, equitativas y respetuosas de los derechos de los trabajadores.

2.3.1. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:

Este principio establece que los trabajadores no pueden renunciar, de manera anticipada o permanente, a los derechos reconocidos por la ley laboral.

La finalidad es proteger a los trabajadores de condiciones abusivas y asegurar el respeto a sus derechos fundamentales.

2.3.2. Principio de la Primacía de la Realidad:

Este principio establece que, ⁴⁰en caso de discrepancia entre lo que se establece en un contrato laboral y la realidad de la relación laboral, prevalecerá la realidad. Busca evitar el abuso de formalismos contractuales y garantizar el reconocimiento de derechos laborales reales.

2.3.3. Principio de Continuidad de la Relación Laboral:

Este principio establece que la relación laboral entre un empleador y un trabajador es continua y no debe ser interrumpida injustificadamente. Busca proteger la estabilidad laboral y prevenir despidos injustificados.

2.3.4. Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad:

Este principio establece que las medidas y decisiones adoptadas por los empleadores deben ser razonables y proporcionadas a la situación. Busca evitar arbitrariedades y asegurar un trato justo y equitativo para los trabajadores.

2.3.5. Principio de No Discriminación:

Este principio prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otras características personales. Busca garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores. Por lo que busca en general que todos los trabajadores que estén en las mismas condiciones sean tratados por igual.

⁴⁰ (Kelsen.H., 1967)

2.3.6. Principio de Buena Fe:

Este principio impone la obligación de actuar de buena fe en todas las relaciones laborales. Tanto empleadores como trabajadores deben actuar con honestidad y lealtad, promoviendo un ambiente laboral basado en la confianza y la transparencia.

2.3.7. Principio de In dubio pro operario:

Este principio establece que, en caso de duda o interpretación ambigua de una norma laboral, se debe interpretar a favor del trabajador. Busca proteger los derechos de los trabajadores frente a posibles ambigüedades normativas.

2.3.8. Principio de Igualdad Salarial por Trabajo de Igual Valor:

⁴¹Este principio sostiene que hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor deben recibir igual remuneración. Busca eliminar la brecha salarial de género y garantizar la equidad en la compensación laboral.

2.4. Importancia del Derecho Laboral

En el contexto guatemalteco, ⁴²la importancia del derecho laboral se manifiesta en su capacidad para forjar un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

Al regular aspectos como salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo, contribuye significativamente a la estabilidad social y económica del país, promoviendo relaciones laborales justas y sostenibles. El derecho laboral en Guatemala desempeña un papel fundamental en la estructuración de las relaciones entre empleadores y trabajadores,

⁴¹ (Kant, 1797)

⁴² (López Larrave Sánchez, 1984)

asegurando un equilibrio entre sus intereses y derechos. Esta rama del derecho se erige como un pilar esencial para la estabilidad social y económica del país al establecer normas que buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

2.5. Protección de los Derechos de los Trabajadores

Una de las funciones cruciales del derecho laboral en Guatemala es la protección de los derechos de los trabajadores. Todo esto debido a que la relación entre patrono y trabajador no es una relación de iguales condiciones ya que no es lo mismo tener la fuerza de trabajo a poder imponer las condiciones y es necesario nivelar esta relación. Estos derechos incluyen el derecho a un salario justo, condiciones laborales seguras, la libertad sindical y la negociación colectiva. El derecho laboral guatemalteco establece mecanismos para garantizar que los trabajadores no solo conozcan sus derechos, sino que también tengan medios efectivos para hacer valer esas garantías.

2.6. Contribución a la Estabilidad Económica y Social

El derecho laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también es esencial para el desarrollo económico y social de Guatemala. Establecer reglas claras en el ámbito laboral fomenta la confianza de los inversionistas y empresarios, ya que proporciona un marco legal predecible y equitativo. La estabilidad laboral resultante contribuye a la productividad y al crecimiento sostenible de la economía guatemalteca.

Fomento de la Justicia Social y Reducción de Desigualdades

Otro aspecto crucial de la importancia del derecho laboral en Guatemala es su papel en la promoción de la justicia social y la reducción de las desigualdades. A través de la regulación de salarios mínimos, la protección de grupos vulnerables y la negociación



colectiva, el derecho laboral busca crear un ambiente donde los beneficios del trabajo se distribuyan de manera más equitativa, contribuyendo así a la reducción de la brecha entre ricos y pobres.



CAPITULO III

3. Características del Derecho Laboral guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco se distingue por una serie de características que definen su alcance y propósito. Estas características son esenciales para comprender cómo esta rama del derecho opera en el contexto guatemalteco, asegurando relaciones laborales justas y equitativas. A continuación, exploraremos las características fundamentales que distinguen al derecho laboral en Guatemala siendo estos los más importantes para el entorno legal del país.

El derecho laboral en Guatemala se caracteriza por su enfoque especializado, destinado a proteger a los trabajadores más vulnerables y promover la justicia en el ámbito laboral. Esta rama del derecho destaca por su atención a la negociación colectiva, la regulación de conflictos laborales y la constante adaptación a las dinámicas cambiantes del mercado laboral guatemalteco.

3.1. Especialización y Protección de los Trabajadores

Una característica distintiva del derecho laboral en Guatemala es su enfoque especializado en las relaciones laborales. Este cuerpo legal se centra en la protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo normativas específicas que regulan aspectos como las condiciones de trabajo, salarios, jornadas laborales y seguridad en el empleo.

La especialización del derecho laboral guatemalteco refleja su compromiso con salvaguardar los intereses de los trabajadores frente a posibles abusos por parte de los empleadores.

3.1.1. Adaptabilidad y Dinamismo

El derecho laboral en Guatemala ⁴³exhibe una notable capacidad de adaptabilidad a las cambiantes dinámicas del mercado laboral. La legislación laboral se actualiza y ajusta para reflejar las necesidades y realidades contemporáneas. Este enfoque dinámico permite que el derecho laboral guatemalteco sea una herramienta efectiva para abordar desafíos emergentes, como la evolución de las formas de empleo y la inclusión de tecnologías en el ámbito laboral.

3.1.2. Atención a la Negociación Colectiva

Otra característica clave es la atención dada a la negociación colectiva. El derecho laboral guatemalteco reconoce la importancia de las relaciones laborales basadas en el diálogo y la negociación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores. La capacidad de negociar condiciones laborales, salarios y otros términos relevantes contribuye a la construcción de relaciones laborales más equitativas y cooperativas.

3.1.3. Protección de Grupos Vulnerables

El derecho laboral guatemalteco destaca por su compromiso con la protección de grupos vulnerables en el ámbito laboral. La legislación incorpora disposiciones específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, independientemente de su género, origen étnico o cualquier otra característica s protegida.

Esta característica refleja el compromiso del derecho laboral guatemalteco con la equidad y la no discriminación en el entorno laboral.

⁴³ (Kelsen.H., 1967)

3.2. Derecho Laboral en Guatemala

3.2.1. Marco Legal

El marco legal guatemalteco se refiere a todas aquellas normas que sustentan el derecho laboral en Guatemala y donde se consulta el límite de actuación que tiene un caso concreto, este marco se apoya en la Constitución Política y el Código de Trabajo. La Constitución reconoce los derechos laborales fundamentales y da las normas de actuación generales, mientras que el Código de Trabajo detalla las disposiciones para la contratación, remuneración, jornadas laborales y términos de los contratos laborales y se enfoca en especificar más las reglas dadas en la constitución.

En el marco legal guatemalteco las leyes más importantes donde se regula algo relacionado al derecho laboral en Guatemala serían las siguientes:

3.2.2. Constitución Política de la Republica de Guatemala:

Es la norma suprema de Guatemala que establece la organización y funcionamiento del Estado, así como los derechos fundamentales de los ciudadanos. La Constitución garantiza derechos fundamentales relacionados con el trabajo, como el derecho a un trabajo digno, la libertad sindical, la prohibición del trabajo infantil y la igualdad de oportunidades laborales. Establece principios y valores que subyacen en la legislación laboral, como la justicia social, la equidad y la protección de los derechos humanos. Las leyes y regulaciones en materia laboral deben ajustarse a los principios y disposiciones establecidos en la Constitución para ser consideradas válidas.

Ha experimentado modificaciones a lo largo del tiempo, y cualquier cambio en la Constitución puede tener implicaciones directas en el ámbito laboral.

3.2.3. Código de Trabajo:

Es la ley principal que regula las relaciones laborales en Guatemala. En ella se encuentran todos los principios de todas las clases de derecho laboral ya sea en la relación individual del patrono con el trabajador, tiene el ordenamiento jurídico del derecho de trabajo colectivo con la creación de los pactos colectivos de trabajo, como de la creación e sindicatos y los requerimientos para la huelga y el paro.

Establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Incluye disposiciones sobre contratos de trabajo, jornada laboral, salarios, descansos, vacaciones, entre otros aspectos.

3.2.4. Ley de Instituciones de Previsión Social:

Regula las instituciones de previsión social, como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Establece el sistema de seguridad social, incluyendo atención médica, pensiones y prestaciones sociales.

3.2.5. Ley del Organismo Judicial:

Define la estructura y funcionamiento del sistema judicial, incluyendo la jurisdicción laboral ya que esta es la ley máxima de este poder del estado el cual se encarga de realizar la distribución de los diferentes juzgados del país, así como de delimitar sus atribuciones, competencias y acciones a realizar dentro del campo legal en el país.

Establece los tribunales y juzgados encargados de resolver conflictos laborales, así como les da las atribuciones de que casos pueden resolver a cada uno de ellos y vela porque cada uno de estos se encuentre realizando la función asignada.

3.2.6. Ley de Bancos y Grupos Financieros:

Regula las relaciones laborales en el sector financiero.

Establece derechos y obligaciones específicos para los trabajadores de instituciones bancarias.

3.2.7. Ley de Empleo para Personas con Discapacidad:

Busca promover la integración laboral de personas con discapacidad.

Establece medidas y beneficios para facilitar su inclusión en el ámbito laboral.

3.2.8. Ley contra la Discriminación:

Prohíbe la discriminación en diversos ámbitos, incluyendo el laboral.

Establece sanciones para quienes incurran en actos discriminatorios.

3.2.9. Código Penal:

Contiene disposiciones relacionadas con delitos laborales, como el trabajo infantil y la explotación laboral.

Establece sanciones penales para violaciones graves de las normativas laborales.

3.2.10. Reglamentos y Normativas Específicas:

Existen diversos reglamentos y normativas sectoriales que complementan y detallan aspectos específicos del derecho laboral en sectores como agricultura, construcción, comercio, entre otros y todas estas leyes especializadas son igualmente de válidas para el derecho laboral ya que se encarga de dar mejores condiciones a todos.

3.3. Instituciones Relevantes

3.3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

Es la entidad máxima en el derecho laboral, juega un papel central en la supervisión del cumplimiento de las normativas laborales. Encargado de mediar en conflictos laborales y promover condiciones laborales justas, esta institución es vital para mantener un equilibrio entre los intereses de empleadores y trabajadores.

La organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala implica diversas dependencias y funciones destinadas a regular y promover las relaciones laborales en el país. A continuación, se presenta una estructura general de este ministerio:

Ministro de Trabajo y Previsión Social:

Encabeza el ministerio y es responsable de la formulación y ejecución de políticas en materia laboral y de previsión social.

Viceministerio de Trabajo:

Encargado de coordinar y ejecutar las políticas y programas relacionados con el ámbito laboral.

Viceministerio de Previsión Social:

Responsable de coordinar y supervisar las políticas y programas de seguridad social y previsión social.

. Dirección General de Trabajo:

Encargada de supervisar y fiscalizar las relaciones laborales, garantizando el cumplimiento de las normativas laborales.

Dirección General de Previsión Social:

Responsable de supervisar y regular los sistemas de seguridad social y previsión social.



Dirección de Asesoría Legal:

Brinda asesoramiento jurídico al ministerio y coordina la elaboración de normativas laborales.

Dirección de Inspección General de Trabajo:

Encargada de realizar inspecciones laborales para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

Dirección de Relaciones Laborales:

Se enfoca en promover la negociación colectiva y resolver conflictos laborales.

Oficina de Comunicación Social:

Responsable de difundir información sobre las actividades y políticas del ministerio.

Oficina de Planificación y Desarrollo:

Encargada de planificar, evaluar y coordinar las acciones del ministerio.

Delegaciones de Trabajo:

Establecidas en diferentes departamentos del país para llevar a cabo funciones de fiscalización y promoción del trabajo.

Delegaciones de Previsión Social:

Presentes en distintos departamentos para supervisar y promover la seguridad social y previsión social.

Coordinación de Género:

Encargada de promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Unidad de Asuntos Internacionales:

Coordina la participación del ministerio en temas laborales a nivel internacional.

3.3.2. Inspectoría General del Trabajo

En el contexto de Guatemala, la Inspección General de Trabajo es una entidad clave encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normativas laborales por parte de empleadores y empresas. A continuación, se detallan las funciones típicas de la Inspección General de Trabajo:

3.3.3. Inspección General de Trabajo:

Inspección y Fiscalización:

Realizar inspecciones en empresas para verificar el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social. Detectar y documentar posibles irregularidades, violaciones o incumplimientos de las normativas laborales durante las inspecciones. Emitir informes detallados que reflejen las condiciones laborales encontradas y las posibles acciones correctivas necesarias.

Promoción de la Capacitación y Formación:

Asesoramiento a Empleadores y Trabajadores: Brindar asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre las normativas laborales y sus derechos y obligaciones. Fomentar la adopción de buenas prácticas laborales y de seguridad en el trabajo.

Mediación y Conciliación:

Intervenir en situaciones de conflicto laboral para buscar soluciones mediante la mediación y conciliación entre empleadores y trabajadores. Facilitar la negociación y la firma de acuerdos entre las partes involucradas para resolver disputas laborales sin la necesidad de poder llegar a un juicio completo.

Orientación Legal:

Proporcionar información clara y accesible sobre las leyes laborales vigentes a empleadores y trabajadores. Ofrecer orientación jurídica a empleadores y trabajadores para asegurar la comprensión y aplicación adecuada de las normativas.

Prevención de Riesgos Laborales:

Identificar y evaluar los riesgos laborales en las empresas para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Proporcionar recomendaciones a empleadores para mejorar las condiciones de seguridad y prevenir riesgos ocupacionales.

Seguimiento de Cumplimiento:

Realizar seguimiento a las empresas inspeccionadas para verificar el cumplimiento de las recomendaciones y correcciones sugeridas. En caso de irregularidades, asegurar la implementación de acciones correctivas y sanciones cuando sea necesario.

Colaboración con Otras Entidades:

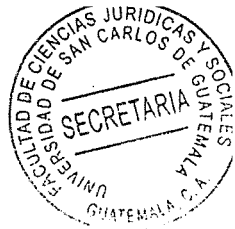
Colaborar y coordinar con otros órganos gubernamentales y entidades relacionadas para mejorar la eficacia de las acciones de supervisión y fiscalización.

3.3.4. Principales Características de la Legislación Laboral en Guatemala

La legislación laboral guatemalteca aborda la contratación y las condiciones de trabajo de manera integral, especificando derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores. Reconoce la negociación colectiva como un mecanismo crucial para la protección de los derechos laborales y promueve medidas específicas para salvaguardar a grupos vulnerables, como mujeres y personas con discapacidad.

3.3.5. Retos y Desafíos

A pesar de los avances, Guatemala enfrenta retos en el ámbito laboral, como la persistencia de la informalidad. Además, mejorar la efectividad de las medidas de fiscalización y aplicación de las leyes laborales es esencial para asegurar un cumplimiento más riguroso y equitativo de los derechos laborales.



CAPITULO IV.

4. Definición de Juzgados del Derecho de Trabajo

La creación de un marco conceptual sobre los juzgados del derecho laboral implica comprender su naturaleza y función específica. Según estudios de expertos como Soto⁴⁴, los juzgados laborales se definen como instancias judiciales especializadas encargadas de resolver conflictos derivados de las relaciones laborales, ya sea de carácter individual entre el patrono y el trabajador, o también colectivo, con los conflictos de uno o varios patronos contra uno o varios trabajadores asegurando la correcta aplicación de las leyes laborales vigentes e intentar no solo mediar sino conseguir una resolución justa a un problema específico.

En Guatemala, los juzgados de asuntos laborales están encargados de resolver conflictos relacionados con el empleo y las relaciones laborales. Aquí tienes información específica sobre los juzgados laborales en Guatemala:

Organización y ubicación: Los juzgados de asuntos laborales en Guatemala están organizados como parte del sistema judicial del país. Generalmente, se encuentran en las principales ciudades y departamentos de Guatemala, con tribunales especializados en áreas urbanas y tribunales regionales que atienden a comunidades más pequeñas.

Especialización y personal: Los jueces y personal de apoyo en los juzgados laborales suelen tener formación especializada en derecho laboral y experiencia en la resolución de conflictos relacionados con el empleo. Esto les permite comprender mejor las complejidades de las relaciones laborales y aplicar la ley de manera efectiva en los casos que se presentan ante ellos.

⁴⁴ (López Larrave Sánchez, 1984)

Procedimientos y tiempo de resolución: Los procedimientos en los juzgados laborales guatemaltecos están diseñados para ser accesibles y eficientes. Sin embargo, debido a la carga de trabajo y otros factores, los tiempos de resolución pueden variar. Algunos casos pueden resolverse en cuestión de meses, mientras que otros más complejos pueden llevar más tiempo.

Acceso a la justicia: En Guatemala, se reconoce la importancia del acceso a la justicia en asuntos laborales. Se alienta a los trabajadores y empleadores a hacer uso de los servicios de los juzgados laborales para resolver sus disputas de manera justa y equitativa. Además, se promueve la representación legal para aquellos que lo necesiten.

Tribunales de apelación: En el sistema judicial guatemalteco, existen instancias de apelación para revisar las decisiones de los juzgados laborales. Esto brinda a las partes la oportunidad de impugnar decisiones que consideren injustas o incorrectas y buscar un nuevo juicio o una revisión de la sentencia.

Actualizaciones legales: Es importante tener en cuenta que la legislación laboral y las regulaciones en Guatemala pueden cambiar con el tiempo. Los juzgados laborales deben estar al tanto de estas actualizaciones y aplicarlas en sus decisiones judiciales.

Normativa vigente: En Guatemala, la normativa laboral principal está contenida en el Código de Trabajo, que establece los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores. Este código abarca una amplia gama de temas, incluyendo condiciones de empleo, salarios, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, así como derechos sindicales y procedimientos para la resolución de conflictos laborales.

Legal positiva: La legal positiva se refiere a las leyes y regulaciones que están vigentes y aplicables en un momento dado. En el caso de los juzgados laborales en Guatemala, la legal positiva incluye no solo el Código de Trabajo, sino también cualquier otra ley, reglamento o disposición legal relacionada con el empleo y las relaciones laborales.

Actualizaciones legislativas: Las leyes y regulaciones laborales pueden cambiar con el tiempo debido a factores como cambios en las condiciones económicas, avances en la protección de los derechos laborales, demandas de la sociedad civil y desarrollo

jurisprudencial. Las actualizaciones legislativas pueden incluir la promulgación de nuevas leyes, la modificación de leyes existentes o la emisión de reglamentos complementarios.

Interpretación judicial: Además de las actualizaciones legislativas, la interpretación judicial también puede influir en la evolución del derecho laboral en Guatemala. Los jueces de los juzgados laborales a menudo tienen la tarea de interpretar y aplicar la ley en casos específicos, lo que puede contribuir a la clarificación o ampliación de los derechos y responsabilidades de las partes involucradas.

Capacitación y actualización profesional: Los jueces y personal de los juzgados laborales suelen recibir capacitación y actualización profesional sobre cambios en la legislación laboral y jurisprudencia relevante. Esto les permite estar al tanto de las últimas novedades y aplicarlas de manera efectiva en la resolución de casos laborales.

Importancia de la actualización: Mantenerse actualizado sobre la legislación laboral es crucial para garantizar que los derechos de los trabajadores se protejan de manera adecuada y que las decisiones judiciales sean justas y equitativas. La falta de actualización puede llevar a interpretaciones erróneas de la ley o a decisiones desactualizadas que no reflejen las normas y estándares actuales en materia laboral.

En resumen, las actualizaciones legales son un componente vital en el funcionamiento de los juzgados de asuntos laborales en Guatemala. Estas actualizaciones garantizan que la ley se aplique de manera justa y efectiva para proteger los derechos de los trabajadores y promover relaciones laborales justas y equitativas.

En resumen, los juzgados de asuntos laborales en Guatemala desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores y la resolución de conflictos laborales. Proporcionan un foro neutral y legalmente establecido donde las partes pueden buscar justicia y resolver sus disputas de manera adecuada.

4.1. Concepto de Juzgados del Derecho de Trabajo en Guatemala

En el contexto guatemalteco, los juzgados del derecho de trabajo se conciben como entidades judiciales dedicadas exclusivamente a dirimir disputas relacionadas con el

ámbito laboral. De acuerdo con la investigación de Pérez⁴⁵, la creación y consolidación de estos juzgados en Guatemala responden a la necesidad de contar con instancias especializadas capaces de abordar con eficacia las complejidades propias de los casos laborales. Algunos de estos conceptos generales son:

Jurisdicción laboral: Es la autoridad legal que tienen los juzgados laborales para resolver disputas y conflictos relacionados con el empleo y las relaciones laborales. Esta jurisdicción abarca una amplia gama de asuntos laborales, como despidos injustificados, reclamos de salarios impagos, discriminación laboral, entre otros.

Partes involucradas: En los juzgados laborales, las partes involucradas son los trabajadores y los empleadores que están en disputa. También pueden incluir a sindicatos u otras organizaciones representativas de los trabajadores. Cada parte presenta sus argumentos y pruebas ante el tribunal en busca de una resolución justa.

Procedimientos legales: Los procedimientos en los juzgados laborales siguen un conjunto específico de reglas y prácticas establecidas por la ley. Esto incluye la presentación de demandas o reclamos, la notificación a las partes involucradas, la celebración de audiencias para presentar pruebas y argumentos, y la emisión de una decisión judicial por parte del juez.

Resolución de conflictos: El objetivo principal de los juzgados laborales es resolver los conflictos de manera justa y equitativa. Esto puede implicar la aplicación de la ley laboral vigente, la consideración de evidencia y testimonios presentados por ambas partes, y la emisión de una sentencia que resuelva la disputa de manera satisfactoria.

Derechos laborales: Los juzgados laborales están encargados de proteger los derechos de los trabajadores establecidos por la ley, como el derecho a un salario justo, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la no discriminación en el

⁴⁵ (Cabanellas, 1968)

empleo, entre otros. También se encargan de hacer cumplir las obligaciones de los empleadores en relación con estos derechos.

Unos ejemplos de estos temas son los siguientes:

Derechos fundamentales: Estos son derechos básicos que se consideran esenciales para garantizar condiciones de trabajo justas y dignas. Incluyen el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la no discriminación en el empleo por motivos de raza, género, religión, origen nacional, orientación sexual, entre otros, y el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Derechos contractuales: Estos derechos están establecidos en el contrato de trabajo entre el empleado y el empleador. Pueden incluir detalles sobre el salario, las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, los beneficios adicionales como seguro médico y de retiro, y cualquier otra condición específica acordada entre las partes.

Derechos de seguridad y salud ocupacional: Estos derechos garantizan que los trabajadores tengan un entorno de trabajo seguro y saludable. Incluyen el derecho a recibir capacitación sobre seguridad en el trabajo, el derecho a utilizar equipos de protección personal adecuados, el derecho a denunciar condiciones inseguras o riesgos para la salud, y el derecho a negarse a realizar tareas que representen un peligro grave e inminente para su seguridad.

Derechos de maternidad y paternidad: Estos derechos protegen a los trabajadores durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, así como a los padres que solicitan permiso por paternidad. Pueden incluir el derecho a licencia por maternidad remunerada, protección contra el despido durante el embarazo o el permiso por paternidad remunerado.

Derechos de igualdad de género: Estos derechos garantizan la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Incluyen el derecho a la igualdad salarial por trabajo de igual valor, el derecho a no ser discriminado por razón de género en el empleo y las oportunidades de promoción, y el derecho a medidas especiales para abordar desigualdades históricas y estructurales.

Derechos de descanso y vacaciones: Estos derechos garantizan que los trabajadores tengan tiempo libre para descansar y recuperarse del trabajo. Pueden incluir el derecho a días de descanso semanal, el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a licencia por enfermedad remunerada y el derecho a permisos especiales por eventos familiares o personales.

Apelaciones: En algunos casos, las partes insatisfechas con la decisión de un juzgado laboral tienen el derecho de apelar la decisión ante instancias superiores, como tribunales de apelación. Estos tribunales revisan la decisión del juzgado laboral y determinan si se debe mantener, modificar o anular la decisión original.

Derecho a apelar: En Guatemala, las partes en un caso laboral tienen el derecho de apelar las decisiones de los juzgados laborales si están insatisfechas con el fallo o la sentencia emitida. Este derecho a apelar está consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en la Ley del Organismo Judicial y otras leyes relacionadas.

Tribunales de apelación: Las apelaciones en casos laborales suelen ser tramitadas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Estos tribunales de apelación tienen jurisdicción para revisar las decisiones de los juzgados laborales y determinar si se ajustan a la ley y a los hechos del caso.

Procedimiento de apelación: El procedimiento de apelación en Guatemala generalmente implica la presentación de un recurso de apelación ante el tribunal de apelación correspondiente dentro de un plazo establecido después de la emisión de la decisión del juzgado laboral. Las partes apelantes deben fundamentar su recurso, argumentando los motivos por los cuales consideran que la decisión del juzgado laboral fue incorrecta.

Revisión de la decisión: Una vez presentada la apelación, el tribunal de apelación revisará el caso, examinando los argumentos presentados por ambas partes y revisando la evidencia presentada durante el proceso judicial anterior. El tribunal de apelación puede confirmar la decisión del juzgado laboral, modificarla o revocarla en su totalidad.

Recursos adicionales: En algunos casos, las decisiones de los tribunales de apelación pueden ser objeto de recursos adicionales, como el recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia de Guatemala. Este recurso busca corregir errores legales graves

que puedan haber ocurrido durante el proceso judicial o en la emisión de la decisión de apelación.

Efectos de la decisión de apelación: La decisión del tribunal de apelación es final y vinculante para las partes en el caso laboral. Si una de las partes no está de acuerdo con la decisión de apelación, puede haber opciones limitadas para impugnarla aún más, dependiendo de la legislación y los recursos disponibles.

4.2. Clasificación de Juzgados del Derecho de Trabajo

Según la clasificación, los juzgados del derecho de trabajo en Guatemala pueden dividirse en varias categorías, como:

4.2.1. Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia, como la máxima instancia judicial en Guatemala,⁴⁶ tiene la responsabilidad de revisar y resolver casos laborales de gran importancia. Su papel es crucial para la interpretación uniforme de las leyes laborales y el establecimiento de precedentes.

La Corte Suprema de Justicia de Guatemala es el máximo órgano judicial del país y tiene su origen en la Constitución de la República de Guatemala. Fue establecida como parte del poder judicial para garantizar la independencia y la imparcialidad en la administración de justicia. La creación y organización de la Corte Suprema están establecidas en la Ley del Organismo Judicial y otras leyes relacionadas.

Estructura y manejo interno: La Corte Suprema de Justicia está compuesta por diferentes salas y órganos internos encargados de administrar la justicia en distintas áreas del derecho. Estos incluyen la Sala de Apelaciones, la Sala de lo Civil y Mercantil, la Sala de lo Constitucional, la Sala de lo Penal, entre otras. Además, cuenta con diferentes direcciones y unidades administrativas encargadas de gestionar los recursos humanos, financieros y logísticos necesarios para el funcionamiento del sistema judicial.

⁴⁶ (López Larrave Sánchez, 1984)

Funcionamiento: La Corte Suprema de Justicia tiene competencia para conocer recursos de casación y otras acciones legales presentadas contra las decisiones de los tribunales inferiores, incluidos los tribunales de trabajo y previsión social. También tiene la facultad de resolver conflictos de competencia entre distintos órganos judiciales y de interpretar y aplicar la Constitución y las leyes del país. Su funcionamiento se rige por normas y procedimientos establecidos en la ley, así como por jurisprudencia desarrollada a lo largo del tiempo.

A lo largo de la historia de Guatemala, ha habido numerosos juristas, jueces y magistrados que han tenido un papel destacado en la Corte Suprema de Justicia. Algunos de los máximos expositores en la jurisprudencia guatemalteca han sido figuras como Arturo Herbruger Asturias, María Eugenia Villagrán de León, Roberto Molina Barreto y otros juristas destacados que han contribuido al desarrollo del derecho en el país.

En resumen, la Corte Suprema de Justicia de Guatemala es un órgano fundamental en el sistema judicial del país, encargado de garantizar la independencia judicial, administrar la justicia en distintas áreas del derecho y resolver conflictos legales de relevancia nacional. Su funcionamiento se basa en principios de imparcialidad, independencia y legalidad, con el objetivo de garantizar el acceso a la justicia y el respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

4.2.2. Juzgados de Primera Instancia

Estos juzgados son la primera instancia donde se presentan los casos laborales. Su función principal es recibir, analizar y dictar resoluciones en casos laborales de menor complejidad.

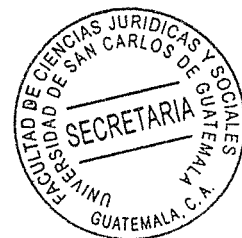
Los Juzgados de Primera Instancia Laborales de Guatemala fueron establecidos como parte del sistema judicial del país para atender específicamente los casos relacionados con el derecho laboral. Su creación y organización están reguladas por la Ley del Organismo Judicial y otras disposiciones legales relacionadas con el funcionamiento del sistema judicial.

Estructura y manejo interno: Los Juzgados de Primera Instancia Laborales suelen estar organizados en diferentes departamentos o salas especializadas en asuntos laborales. Cuentan con jueces y personal de apoyo con experiencia en derecho laboral y en la resolución de conflictos relacionados con el empleo y las relaciones laborales. Además, tienen unidades administrativas encargadas de gestionar los casos, programar audiencias y llevar a cabo otras tareas administrativas necesarias para el funcionamiento del juzgado.

Funcionamiento: Los Juzgados de Primera Instancia Laborales tienen competencia para conocer y resolver una amplia gama de casos laborales, desde reclamaciones salariales hasta casos de discriminación laboral y despidos injustificados. Su funcionamiento se rige por normas y procedimientos establecidos en la ley, así como por jurisprudencia laboral desarrollada a lo largo del tiempo. Estos juzgados tienen la responsabilidad de garantizar el debido proceso y el respeto de los derechos de las partes involucradas en los casos laborales que conocen.

En los Juzgados de Primera Instancia Laborales de Guatemala, destacan jueces y magistrados con experiencia y conocimientos en derecho laboral. A lo largo del tiempo, ha habido diversos profesionales que han desempeñado un papel destacado en la administración de justicia laboral en el país. Entre ellos se encuentran jueces especializados en derecho laboral, abogados laboristas reconocidos y otros expertos en la materia que han contribuido al desarrollo y aplicación del derecho laboral en Guatemala.

En resumen, los Juzgados de Primera Instancia Laborales de Guatemala desempeñan un papel fundamental en la administración de justicia laboral en el país. Estos juzgados están encargados de resolver casos laborales en primera instancia, garantizando el acceso a la justicia y el respeto de los derechos de los trabajadores y empleadores en el ámbito laboral. Su funcionamiento se basa en principios de imparcialidad, independencia y legalidad, con el objetivo de garantizar una administración de justicia laboral eficiente y equitativa.



4.2.3. Tribunales de Trabajo y Previsión Social

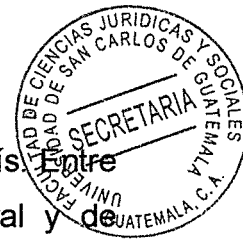
Estos tribunales, como señala López, se encargan de casos más complejos y apelaciones de decisiones de los juzgados de primera instancia. Además, tienen jurisdicción para resolver conflictos relacionados con la seguridad social y la previsión social.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala fueron establecidos para actuar como instancias superiores en materia laboral, encargadas de conocer y resolver recursos de apelación presentados contra las decisiones de los juzgados de primera instancia laborales y otros tribunales inferiores en casos relacionados con el derecho laboral y la seguridad social. Su creación y organización están reguladas por la Ley del Organismo Judicial y otras disposiciones legales pertinentes.

Estructura y manejo interno: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están compuestos por jueces y magistrados especializados en derecho laboral y en la resolución de conflictos laborales y de seguridad social. Estos tribunales suelen estar organizados en diferentes salas o departamentos especializados en áreas específicas del derecho laboral y la seguridad social. Además, cuentan con unidades administrativas encargadas de gestionar los casos, programar audiencias y llevar a cabo otras tareas administrativas necesarias para su funcionamiento.

Funcionamiento: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen competencia para conocer recursos de apelación presentados contra las decisiones de los juzgados de primera instancia laborales y otros tribunales inferiores en casos relacionados con el derecho laboral y la seguridad social. Su funcionamiento se rige por normas y procedimientos establecidos en la ley, así como por jurisprudencia especializada en materia laboral y de seguridad social. Estos tribunales tienen la responsabilidad de garantizar el debido proceso y el respeto de los derechos de las partes involucradas en los casos laborales y de seguridad social que conocen.

En los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, destacan jueces y magistrados con experiencia y conocimientos en derecho laboral y de seguridad social. A lo largo del tiempo, ha habido diversos profesionales que han desempeñado un papel



destacado en la administración de justicia laboral y de seguridad social en el país. Entre ellos se encuentran jueces y magistrados especializados en derecho laboral y de seguridad social, así como abogados y expertos en la materia que han contribuido al desarrollo y aplicación del derecho laboral y de seguridad social en Guatemala.

En resumen, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala desempeñan un papel crucial en la administración de justicia laboral y de seguridad social en el país. Estos tribunales actúan como instancias superiores en materia laboral y de seguridad social, encargadas de conocer y resolver recursos de apelación en casos relacionados con el derecho laboral y de seguridad social. Su funcionamiento se basa en principios de imparcialidad, independencia y legalidad, con el objetivo de garantizar una administración de justicia laboral y de seguridad social eficiente y equitativa.

4.2.4. Juzgados de Paz Laboral

Su función principal sería resolver de manera ágil y eficiente conflictos y disputas laborales, brindando acceso a la justicia de manera más rápida y accesible. Este tipo de juzgado podría estar diseñado para tratar casos de menor complejidad y podría ser una opción para la resolución de controversias laborales a nivel local.

Los Juzgados de Paz Laboral fueron creados como una respuesta a la necesidad de brindar acceso a la justicia en asuntos laborales a nivel local y comunitario. Su establecimiento se enmarca en la Ley del Organismo Judicial y otras disposiciones legales pertinentes, con el propósito de descentralizar la administración de justicia y acercarla a las comunidades.

Estructura y manejo interno: Estos juzgados suelen estar ubicados en áreas urbanas y rurales con alta densidad de población y actividad laboral. Están compuestos por jueces de paz laborales, quienes son designados y formados para resolver conflictos laborales de menor cuantía. Los juzgados de paz laboral pueden contar con personal administrativo para gestionar los casos y llevar a cabo tareas administrativas.



Funcionamiento: Los Juzgados de Paz Laboral tienen competencia para resolver disputas laborales de menor cuantía, como reclamaciones salariales menores, conflictos de horarios laborales, problemas de contratación y otros asuntos de índole laboral. Su funcionamiento se caracteriza por ser ágil y cercano a las partes involucradas, promoviendo la conciliación y resolviendo los conflictos de manera expedita.

Máximos exponentes: Los jueces de paz laborales son los principales exponentes en estos juzgados. Estos jueces son seleccionados por sus conocimientos en derecho laboral y su compromiso con la resolución pacífica de conflictos. Su labor es fundamental para brindar acceso a la justicia en asuntos laborales a nivel comunitario y local, contribuyendo a la paz social y al fortalecimiento del Estado de Derecho.

En resumen, los Juzgados de Paz Laboral en Guatemala desempeñan un papel importante en la administración de justicia laboral a nivel local y comunitario. Estas instancias judiciales tienen como objetivo resolver conflictos laborales de menor cuantía de manera ágil, promoviendo la conciliación y contribuyendo a la paz social en el país. Su funcionamiento se caracteriza por ser cercano a las comunidades y por brindar acceso a la justicia en asuntos laborales a nivel local.

4.3. Competencia de los Juzgados de Paz laborales en Guatemala

La competencia se refiere a la jurisdicción y autoridad legal que tiene un tribunal o juez para conocer y resolver determinados tipos de casos.

En la teoría de Kelsen, la competencia judicial se vincula con la jerarquía normativa y la estructura de un orden jurídico. Según su perspectiva, los tribunales derivan su competencia de la norma fundamental, que es la norma más alta y fundamental de un sistema legal. Esta norma fundamental otorga validez y autoridad a todas las demás normas en el sistema, incluyendo aquellas que definen la competencia de los tribunales.

Para Kelsen⁴⁷, la competencia judicial es una derivación de la norma fundamental y por ende, está sujeta a la validez de esa norma. Los tribunales tienen competencia para aplicar las normas que derivan de la norma fundamental, y cualquier acto que esté en conformidad con esta estructura normativa es considerado válido.

La competencia judicial establece los límites y alcances específicos de la autoridad de cada tribunal, evitando conflictos de jurisdicción y garantizando un adecuado reparto de responsabilidades entre las distintas instancias judiciales. Aquí se detallan algunos aspectos clave de la competencia judicial:

4.3.1. Competencia Territorial:

Se refiere a la delimitación geográfica dentro de la cual un tribunal tiene autoridad para conocer y decidir casos. Cada tribunal opera dentro de un área geográfica específica, como un país, un estado o una región por lo que aquí se delimita el sector sobre el cual se podrá resolver.

Los juzgados laborales suelen tener una división territorial establecida por ley o reglamento. Esta división puede basarse en criterios geográficos, administrativos o poblacionales, y tiene como objetivo garantizar que los ciudadanos tengan acceso a la justicia laboral de manera eficiente y equitativa.

Jurisdicción del lugar de trabajo: La competencia territorial de un juzgado laboral generalmente se determina por el lugar donde ocurrieron los hechos objeto de disputa laboral. En la mayoría de los casos, la competencia territorial corresponde al lugar donde se encuentra el lugar de trabajo o la empresa donde trabajaba el empleado involucrado en el caso.

Principio de la proximidad: La competencia territorial de los juzgados laborales se rige por el principio de la proximidad, que establece que los casos laborales deben ser resueltos por el juzgado más cercano al lugar donde ocurrieron los hechos. Esto facilita el acceso a

⁴⁷ (Kelsen.H., 1967)

la justicia para las partes involucradas y garantiza una resolución rápida y eficiente de los casos.

Excepciones a la competencia territorial: En algunos casos, puede haber excepciones a la competencia territorial de los juzgados laborales. Por ejemplo, en situaciones donde las partes acuerdan expresamente someterse a la competencia de un juzgado específico, o cuando la ley establece competencia exclusiva para un juzgado en particular para ciertos tipos de casos laborales.

Consecuencias de la incompetencia territorial: Si un juzgado laboral se declara incompetente para resolver un caso debido a cuestiones de competencia territorial, el caso puede ser remitido al juzgado laboral correspondiente según la jurisdicción geográfica adecuada. Esto puede resultar en demoras y costos adicionales para las partes involucradas, por lo que es importante determinar la competencia territorial correcta desde el principio del proceso judicial.

En resumen, la competencia territorial de los juzgados laborales se refiere a la jurisdicción geográfica dentro de la cual un juzgado específico tiene autoridad para resolver casos laborales. Esta competencia se determina principalmente por el lugar donde ocurrieron los hechos objeto de disputa laboral y se rige por el principio de la proximidad para garantizar un acceso equitativo a la justicia laboral.

Competencia Material:

Hace referencia al tipo de asuntos o materias sobre los cuales un tribunal tiene jurisdicción. Por ejemplo, algunos tribunales pueden tener competencia en casos civiles, penales, familiares o laborales.

Los juzgados laborales tienen competencia para resolver una amplia gama de casos relacionados con el derecho laboral y las relaciones laborales. Esto incluye disputas sobre salarios, condiciones de trabajo, despidos injustificados, discriminación laboral, seguridad y salud ocupacional, derechos sindicales, entre otros.

Interpretación de la legislación laboral: Los juzgados laborales están facultados para interpretar y aplicar las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y otras leyes

laborales pertinentes. Esto implica resolver casos de acuerdo con las normas laborales vigentes y los principios generales del derecho laboral.

Excepciones a la competencia material: En algunos casos, puede haber excepciones a la competencia material de los juzgados laborales. Por ejemplo, ciertos tipos de casos laborales pueden ser competencia de otros tribunales o autoridades administrativas especializadas, como los casos relacionados con la seguridad social o los conflictos colectivos de trabajo.

Principio de la especialidad: La competencia material de los juzgados laborales se rige por el principio de la especialidad, que establece que estos juzgados tienen autoridad exclusiva para resolver casos laborales específicos. Esto garantiza una interpretación coherente y uniforme de las leyes laborales y contribuye a la eficacia y eficiencia del sistema judicial en la resolución de disputas laborales.

Resolución de conflictos complejos: Los juzgados laborales están preparados para resolver conflictos laborales de diversa complejidad, desde disputas individuales entre empleadores y trabajadores hasta conflictos colectivos que involucran a grupos de trabajadores o sindicatos. Su competencia material abarca una amplia gama de asuntos laborales, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

En resumen, la competencia material de los juzgados laborales se refiere a la autoridad que tienen para resolver ciertos tipos de casos laborales en función de la naturaleza de la disputa. Estos juzgados tienen competencia exclusiva en materia laboral y están preparados para resolver una amplia gama de asuntos relacionados con el empleo y las relaciones laborales, contribuyendo así a la protección de los derechos de los trabajadores y al cumplimiento de las leyes laborales.

4.3.2. Competencia Funcional:

Se relaciona con la capacidad de un tribunal para conocer casos en primera instancia, apelación o casación. Cada nivel de tribunal tiene funciones y competencias específicas,



un caso de esto podría ser entre los juzgados de primera instancia y los de corte de apelaciones ya que las cortes pueden conocer únicamente en segunda instancia mientras que los otros pueden conocer ambas.

4.3.3. Competencia por la Cuantía:

Algunos tribunales tienen competencia para conocer casos según el valor económico o la cuantía de la disputa. Por ejemplo, tribunales de menor cuantía podrían conocer casos de menor valor económico.

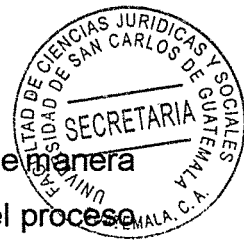
La competencia de cuantía en los juzgados laborales puede variar según la legislación de cada país. En Guatemala, por ejemplo, el Código Procesal Laboral establece un límite de cuantía para que los juzgados de primera instancia laborales conozcan y resuelvan casos laborales de menor valor económico.

Casos dentro de la competencia de cuantía: Los juzgados laborales tienen competencia para resolver casos laborales que se encuentren dentro del límite de cuantía establecido por la ley. Esto incluye, por ejemplo, reclamos por salarios adeudados, indemnizaciones por despido injustificado y otras reclamaciones de naturaleza laboral que no excedan el límite de cuantía establecido.

Casos fuera de la competencia de cuantía: Si un caso laboral excede el límite de cuantía establecido para la competencia de los juzgados laborales, puede ser necesario remitir el caso a un tribunal de mayor instancia, como los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que tienen competencia para resolver casos laborales de mayor valor económico.

Importancia de la competencia de cuantía: La competencia de cuantía en los juzgados laborales es importante porque permite una distribución eficiente de los casos laborales entre los diferentes tribunales, garantizando que los casos de menor valor económico sean resueltos de manera expedita por los juzgados de primera instancia laborales y que los casos de mayor valor sean atendidos por tribunales con competencia para resolverlos.

Protección de los derechos de los trabajadores: La competencia de cuantía en los juzgados laborales contribuye a proteger los derechos de los trabajadores al garantizar



que tengan acceso a la justicia laboral para resolver reclamos de menor cuantía de manera rápida y eficiente, sin incurrir en costos excesivos o demoras innecesarias en el proceso judicial.

En resumen, la competencia de cuantía en los juzgados laborales establece el límite máximo de valor económico de los casos laborales que pueden ser atendidos por estos tribunales. Esto permite una distribución eficiente de los casos laborales y garantiza que los trabajadores tengan acceso a la justicia laboral para resolver reclamos de menor cuantía de manera expedita y eficiente.

4.4. Normativa Legal que Rige los Juzgados del Derecho de Trabajo

Es fundamental abordar la normativa legal que regula la creación, funciones y competencias de los juzgados del derecho de trabajo en Guatemala. El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como disposiciones específicas en la Constitución Política y leyes laborales, delinean el marco jurídico en el cual operan estos juzgados Rodríguez.

Código de Trabajo: Es la principal ley laboral en Guatemala y establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como las normas para la regulación de las relaciones laborales. El Código de Trabajo contiene disposiciones sobre contratos de trabajo, salario mínimo, jornada laboral, descansos, vacaciones, seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos laborales.

Ley del Organismo Judicial: Esta ley establece la organización y funcionamiento del sistema judicial en Guatemala, incluidos los juzgados laborales. Define la competencia y jurisdicción de los diferentes tribunales, así como los procedimientos judiciales aplicables en los casos laborales.

Convenios y tratados internacionales: Guatemala es signataria de diversos convenios y tratados internacionales en materia laboral, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos internacionales pueden influir en la



interpretación y aplicación de las leyes laborales guatemaltecas y en la jurisprudencia de los juzgados laborales.

4.5. Desafíos y Tendencias en los Juzgados del Derecho de Trabajo

Según Hernández “los juzgados del derecho de trabajo en Guatemala enfrentan desafíos significativos, como la carga de trabajo, la necesidad de capacitación constante y la adaptación a las transformaciones del mundo laboral. La implementación de tecnologías y métodos alternativos de resolución de conflictos también se ha convertido en una tendencia a considerar.

4.6. Evaluación de la Eficiencia y Efectividad de los Juzgados del Derecho de Trabajo en Guatemala

Se deben explorar estudios y evaluaciones que analicen la eficiencia y efectividad de los juzgados del derecho de trabajo en Guatemala. Investigaciones de Ruiz podrían ofrecer una visión crítica de la eficacia de estos juzgados en la protección de los derechos laborales y la pronta resolución de disputas. Algunos de los parámetros en los que nos podemos guiar son los siguientes:

Carga de trabajo: Los juzgados laborales en Guatemala suelen enfrentar una alta carga de trabajo debido al número de casos laborales que reciben. Esta carga puede afectar la eficiencia y la velocidad con la que se resuelven los casos, especialmente en juzgados con recursos limitados y un alto volumen de casos.

Tiempo de resolución: El tiempo que tarda en resolverse un caso laboral puede variar significativamente dependiendo de diversos factores, como la complejidad del caso, la disponibilidad de pruebas y testigos, y la capacidad de los tribunales para programar audiencias y emitir resoluciones. En algunos casos, los procesos laborales pueden prolongarse durante meses o incluso años antes de llegar a una resolución final.

Recursos humanos y financieros: La efectividad de los procesos laborales también puede estar influenciada por la disponibilidad de recursos humanos y financieros en los

tribunales. La falta de personal capacitado y la insuficiencia de fondos pueden afectar la capacidad de los tribunales para gestionar los casos de manera eficiente y oportuna.

Capacitación y especialización: La capacitación y especialización del personal judicial en materia laboral también juega un papel importante en la efectividad de los procesos laborales. Los jueces y magistrados especializados en derecho laboral pueden contribuir a una mejor comprensión de los casos laborales y a una resolución más justa y equitativa de los mismos.

Acceso a la justicia: El acceso a la justicia laboral es un factor fundamental para evaluar la efectividad de los procesos laborales en Guatemala. Es importante que los trabajadores y empleadores puedan acceder de manera oportuna y equitativa a los tribunales laborales para resolver sus conflictos laborales y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

En resumen, la efectividad de los procesos laborales en Guatemala puede verse afectada por diversos factores, incluida la carga de trabajo de los tribunales, el tiempo de resolución de los casos, la disponibilidad de recursos humanos y financieros, y el acceso a la justicia laboral. Mejorar la eficiencia y la efectividad de los procesos laborales es crucial para garantizar una administración de justicia laboral justa y equitativa en el país.

4.7. Violentacion de la competencia.

Ya teniendo claro cuál es la competencia de los juzgados e trabajo podemos expresar que es lo que sucede si alguna entidad llegara a pasar por alto no tener competencia para esos hechos se anula el proceso jurídico dejando a las partes sin poder resolver su asunto por el cual empezó el litigio.

Vulnerando así los derechos de las partes ya que no se podría iniciar ese proceso otra vez y deja desprotegidos a muchos trabajadores.



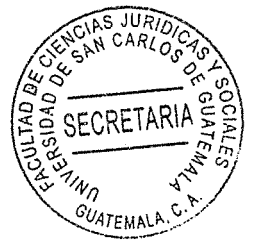
CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En la presente investigación se llegó a la conclusión de que los juzgados de paz al emitir fallos en el sentido de que participan en los juicios a los cuales no tienen competencia, vulnera el derecho de trabajadores y genera consecuencias jurídicas.

Las consecuencias jurídicas inician con la inobservancia de la competencia regulado por la norma suprema y leyes ordinarias al resolver contrario a ellas y escudarse en la aplicación del principio de igualdad, dejando de lado los principios de legalidad el cual consiste en que todo actuar por parte de funcionarios públicos debe estar regulado en la Ley.

Como consecuencia a los fallos de la Corte de los juzgados de paz, Vulneran los derechos de muchos trabajadores al no percatarse que no es asunto de su competencia dejando así muchos juicios sin poder resolverse y haciendo que la imagen del sector justicia sea muy mal visto.





BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1968.

OSSORIO, MANUEL. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

CASTILLO LUTÍN, Marco Antonio. Derecho del trabajo guatemalteco. Guatemala: (s.e.), 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Apuntes de derecho procesal del trabajo. Guatemala: (s.e.d.), gráficos P&L, 1992.

COUTURE, Eduardo. Fundamentos del derecho procesal de trabajo. México: Ed. De palma, 1951.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México: Ed. Porrúa, 1949.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1964.



LÓPEZ LARRAVE SÁNCHEZ, Luis Alberto. Derecho del trabajo para el trabajador,
Guatemala: IGEFOS., 1984.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación
iberoamericana. 2t., 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires:
Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

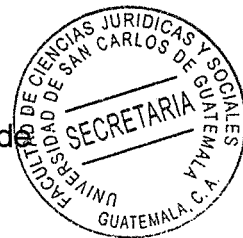
TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho procesal de trabajo. México: (s.e.) 1941.
VALENZUELA, Arturo. Derecho procesal del trabajo. México: (s.e.), 1959

Legislación:

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

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

Ley del Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de
Guatemala, 1968.



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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del estado. Decreto Numero 71-86.1986

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto numero 48-99. 1999.

Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo. 18-98. 1998.