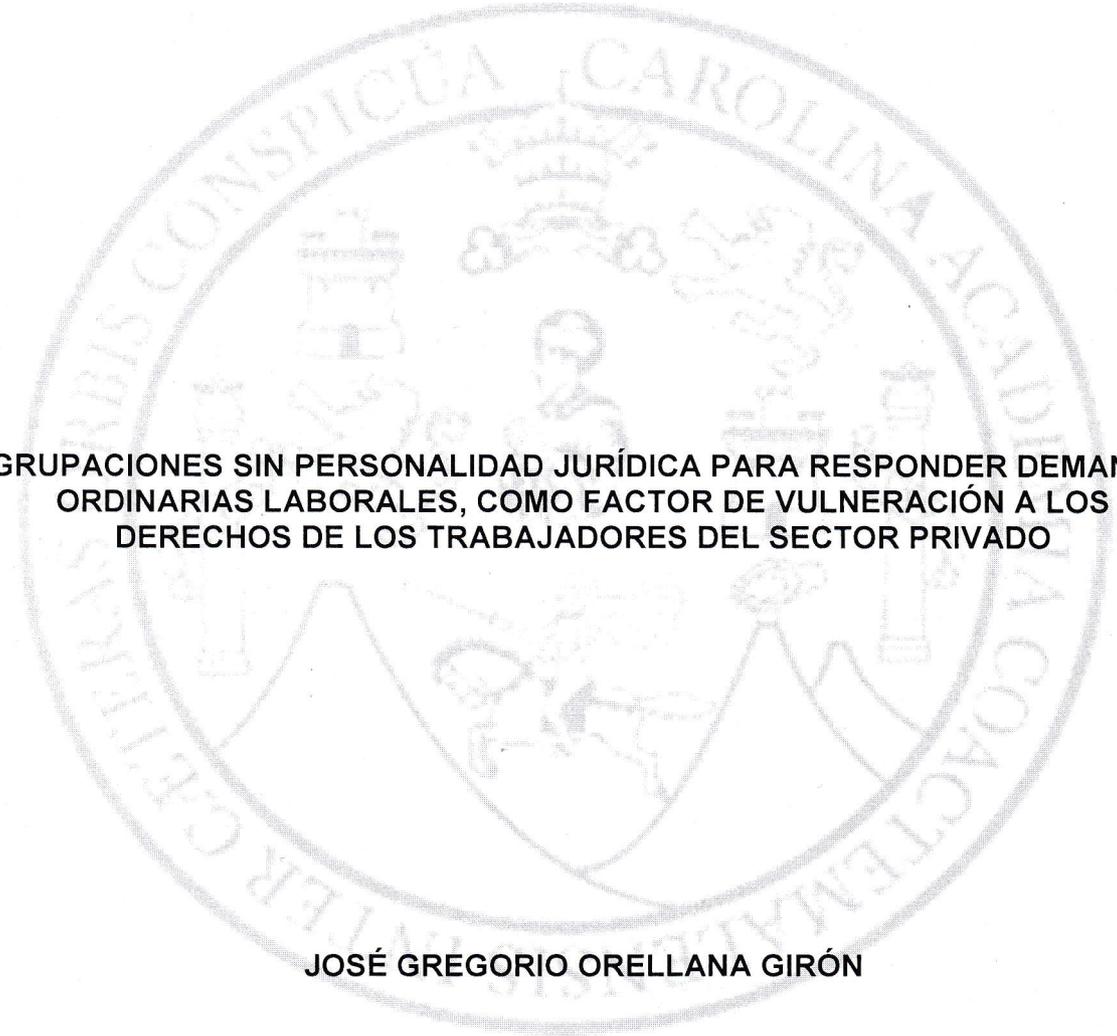


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**AGRUPACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA PARA RESPONDER DEMANDAS
ORDINARIAS LABORALES, COMO FACTOR DE VULNERACIÓN A LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO**

JOSÉ GREGORIO ORELLANA GIRÓN

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**AGRUPACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA PARA RESPONDER DEMANDAS
ORDINARIAS LABORALES, COMO FACTOR DE VULNERACIÓN A LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ GREGORIO ORELLANA GIRÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
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
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jorge Salvador Ovalle Escobar
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretario:	Lic.	Armin Cristobal Crisóstomo López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Vocal:	Lic.	Magbis Mardoqueo Mendez López
Secretaria:	Licda.	María de los Ángeles Castillo

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



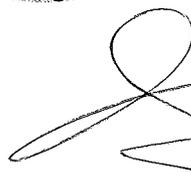
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de abril de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, MANUEL ALBERTO SUC TILOM
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ GREGORIO ORELLANA GIRÓN, con carné 201502478,
 intitulado AGRUPACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA PARA RESPONDER DEMANDAS ORDINARIAS
LABORALES, COMO FACTOR DE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO.

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

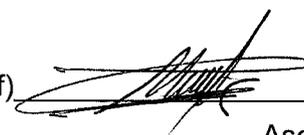
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C.A.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22 104 2022.

f) 
 LICENCIADO
MANUEL ALBERTO SUC TILOM
 ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Manuel Alberto Súc Tilón
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13711
12 calle 2-25, zona 1 oficina 2-d, de esta ciudad.
Teléfono No: 5958-1556
Correo Electrónico: licmanuelsuc@hotmail.com

Guatemala, 25 de mayo de 2022

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



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 22 de abril de 2022, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller JOSÉ GREGORIO ORELLANA GIRÓN, titulada: "AGRUPACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA PARA RESPONDER DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES, COMO FACTOR DE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

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

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

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



Licenciado Manuel Alberto Súc Tilóm
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13711
12 calle 2-25, zona 1 oficina 2-d, de esta ciudad.
Teléfono No: 5958-1556
Correo Electrónico: licmanuelsuc@hotmail.com

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

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

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

Atentamente,


Lic. Manuel Alberto Súc Tilóm
Colegiado No. 13711

LICENCIADO
MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ GREGORIO ORELLANA GIRÓN, titulado AGRUPACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA PARA RESPONDER DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES, COMO FACTOR DE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS: Por darme fuerza para seguir adelante en cada etapa de mi vida.

A MI MADRE: Elba Lucrecia Girón Loarca, infinitas gracias por ser el motor de mi vida, el fuego que calienta mi alma, por darme la luz que me ha guiado en estos años de vida, eres mi ejemplo de lucha. El hombre que soy hoy es por ti.

A MI PADRE: Alfonso Rafael Orellana Stormont, que me educaste con amor, paciencia y sabiduría, siendo mi guardia, mi consuelo en todos aquellos momentos oscuros, en ti encuentro el amor de Dios, eres el ejemplo de hombre, esposo, padre y profesional que espero llegar a ser.

A MIS HERMANOS: Pablo Alfonso Orellana Girón y Juan Miguel Orellana Girón, quienes, con un corazón noble, puro y una fuerza de voluntad inquebrantable me motivan y me brindan la más profunda inspiración para avanzar.



A MIS AMIGOS:

Gilbert Diego Alejandro Aroche Avila y Elmer Enrique Pérez López, gracias por compartir conmigo esos desvelos, angustias al igual que este triunfo que logramos todos juntos.

A:

Las familias Pazos Villeda y Carin Farfán, por estar a mi lado en todos estos años y por llenar mi corazón de alegría y cariño.

A:

De igual forma gracias a todos mis amigos, por su cariño, lealtad y apoyo incondicional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios superiores.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por brindarme todas las herramientas académicas.



PRESENTACIÓN

Es lamentable mencionar que en Guatemala el alto índice de corrupción afecta cada vez más a toda la sociedad guatemalteca; sobre todo por la forma en que se vulneran los derechos de los trabajadores en las empresas privadas, en las cuales solo se busca el beneficio de los patronos, sin importar que se limite en sus derechos a los trabajadores.

La investigación corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla es de 15 de mayo de 2021 a 15 de noviembre de 2021, en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio son las agrupaciones sin personalidad jurídica; y, el objeto de estudio las agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado.

Concluye con el aporte científico de que se hace cada vez más necesario un control por parte del Estado de las empresas privadas, para evitar que sigan cometiendo abusos en contra de los trabajadores y se les permita organizarse en sindicatos que los representen en sus demandas y evitar existan agrupaciones no autorizadas para responder demandas, en nombre de los empleados y estos vean vulnerados sus derechos por no contar con una personalidad jurídica que es requisito esencial para que una agrupación los represente.



HIPÓTESIS

En Guatemala hay agrupaciones sin personalidad jurídica que median para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado; debido a que por parte de algunas empresas privadas no se brinda una adecuada protección a los trabajadores y tampoco se les permite organizarse en un sindicato, para que los represente y puedan responder sus demandas y hacer valer sus derechos conforme a la ley. En virtud de lo cual se hace necesario que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cree mecanismos de control para este tipo de casos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue comprobada, en el sentido de que existen agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales, como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado. Se pudo comprobar con los siguientes metodos de investigación: Método analítico: Se utilizó el método analítico para descomponer el problema en sus componentes fundamentales y examinarlos en detalle. Esto implicó el análisis de las leyes laborales existentes, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas privadas en relación con la protección de los trabajadores.

Método deductivo: Se aplicó el método deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir de premisas generales. Se partió de los principios y normas legales establecidas en el marco jurídico laboral y se dedujeron implicaciones específicas en relación con las agrupaciones sin personalidad jurídica y la vulneración de los derechos laborales. Método inductivo: Se utilizó el método inductivo para llegar a conclusiones generales a partir de casos o evidencias específicas. Se recopilaron datos y evidencias de casos reales en los que se haya producido la vulneración de los derechos de los trabajadores debido a la falta de agrupaciones con personalidad jurídica. Estos casos fueron analizados para identificar patrones y tendencias comunes, lo que permitió generalizar la conclusión de que existe una vulneración sistemática de los derechos de los trabajadores en el sector privado.

Método dialéctico: Se empleó el método dialéctico para examinar las contradicciones y tensiones inherentes al problema planteado. Se analizaron los diferentes puntos de vista y las relaciones de poder entre las empresas y los trabajadores, así como el papel del Estado como ente regulador. Esto permitió comprender las dinámicas sociales, económicas y legales que contribuyen a la vulneración de los derechos laborales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. El trabajo	2
1.2. El trabajo en la antigüedad.....	4
1.3. El trabajo en la Edad Media	6
1.4. El trabajo antes de la revolución industrial.....	9
1.5. El derecho de trabajo guatemalteco.....	11
1.6. Principios que regulan el derecho laboral guatemalteco	14
1.6.1. Es tutelar	14
1.6.2. Garantías mínimas	15
1.6.3. Es necesario e imperativo	15
1.6.4. Es realista y objetivo	17
1.6.5. Es rama del derecho público.....	17
1.6.6. Es hondamente democrático.....	18

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo	21
2.1. Instituciones del derecho colectivo de trabajo	21
2.2. Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	22
2.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo	23
2.4. Organización administrativa	26
2.5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	26
2.5.1. Dirección General de Trabajo.....	27
2.5.2. Inspección General de Trabajo	28

2.6.	La asociación profesional	28
2.7.	El sindicalismo.....	29
2.8.	Libertad sindical	30
2.9.	Los sindicatos.....	31
	2.9.1. Clasificación de los sindicatos.....	32
	2.9.2. Principios fundamentales de los sindicatos	33

CAPÍTULO III

3.	Juicio ordinario laboral.....	35
3.1.	Derecho procesal de trabajo	36
3.2.	Naturaleza del derecho procesal de trabajo	37
3.3.	Principios procesales del derecho de trabajo	37
	3.3.1. Principio de oralidad.....	38
	3.3.2. Principio de concentración	38
	3.3.3. Principio de impulso procesal de oficio.....	38
	3.3.4. Principio de inmediación procesal	39
	3.3.5. Principio de sencillez y antiformalidad.....	40
	3.3.6. Principio de economía procesal	40
	3.3.7. Principio de iniciativa a cargo de la partes	41
	3.3.8. Principio de preclusión	41
	3.3.9. Principio de tutelaridad	41
3.4.	Jurisdicción y competencia.....	42
3.5.	Naturaleza del juicio ordinario laboral	43
3.6.	Objeto del juicio ordinario laboral	43
3.7.	Características del juicio ordinario laboral.....	44
3.8.	Sujetos procesales del juicio ordinario laboral.....	45
3.9.	Demanda.....	46
3.10.	Primera resolución	46



3.10.1. Contenido de la primera resolución	46
3.10.2. Excepciones al horario hábil.....	47
3.11. Primer comparendo.....	48
3.11.1. Actitudes que pueden asumir las partes en la primera comparecencia de audiencia	48
3.12. Contestación de la demanda.....	48
3.13. Conciliación	49
3.14. Prueba	49
3.15. Ejecución de la sentencia.....	49

CAPÍTULO IV

4. Agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado	51
4.1. Modalidades de la demanda laboral.....	51
4.2. Requisitos de la demanda laboral	52
4.3. Personalidad jurídica.....	53
4.4. Persona jurídica y persona natural	55
4.5. Tipos de personas jurídicas	55
4.6. Organizaciones que poseen personalidad jurídica.....	56
4.7. Atributos de las personas jurídicas	57
4.8. Responsabilidad penal de las personas jurídicas.....	58
4.9. Trabajadores del sector privado	59
4.10. Características del sector privado	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

La finalidad de realizar la investigación es evidenciar la existencia de agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado.

Guatemala es un país con alto índice de vulneración de los derechos, sobretodo en las empresas privadas; las cuales se han convertido en centros de vulneración de derechos a los trabajadores, no brindan una protección a sus empleados y únicamente velan por sus propios intereses.

El Estado, en los últimos períodos de gobierno, ha perdido el control de los abusos que se cometen a diario a los trabajadores; en las empresas privadas, donde algunos de ellos, aprovechándose de la corrupción existente en el país, pagan sobornos a inspectores de trabajo, para que descarten casos o quejas que los trabajadores llegan a interponer en su contra.

Es evidente que la población guatemalteca sufre de vulneración de sus derechos, las oportunidades de trabajar cada vez se toman con más limitaciones; como por ejemplo, el no poder formar parte de un sindicato puede decirse que es casi un requisito para obtener un empleo y no haber demandado al Estado, dejando sin oportunidad a que se formalicen agrupaciones que estén realmente autorizadas para proteger los derechos de los trabajadores.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar que, en la población guatemalteca se vulneran los derechos de los trabajadores. Y, como específico: analizar la existencia de agrupaciones sin personalidad jurídica para responder y aclarar demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el



analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

La investigación está integrada por cuatro capítulos, el primero trata lo referente a la historia del derecho laboral; el segundo se refiere al derecho colectivo de trabajo; el tercero, al juicio ordinario laboral; y el cuarto capítulo, las agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“En conocimientos generales, el derecho laboral se entiende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el patrono y el trabajador, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector. Una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹

El derecho laboral no solo se caracteriza por ser un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones. “El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.”²

La definición descrita anteriormente, ha sido inspirada en el Artículo 1 del Código de

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 98.

² **Ibíd.** Pág 98.



Trabajo, Decreto 1441. Dicho Artículo será citado a continuación, con lo anterior no es de más agregar que es una rama del derecho público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

“Artículo 1. El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

1.1. El trabajo

“El trabajo objeto del derecho del trabajo, no ha existido siempre como realidad social generalizada, sino que ha sido el transcurrir de los tiempos el que ha ido cimentando y generalizando esta realidad histórica, en contraposición a otra situación muy distinta de las etapas anteriores.”³ La cita evidencia el largo recorrido histórico que ha tenido el trabajador para lograr beneficios significativos, ante la desigualdad contra el patrón; que, por contar con los medios para la subsistencia de la empresa, se considera con poder.

“Cuando ya es verdad aceptada que el trabajo en sí, es acaso uno de los hechos cruciales que más han influido en el cambio de la humanidad, al permitir al hombre movilizar sus sentidos vitales. Actuando como motor de la evolución que ha desembocado ya en una forma nueva de vida, originada en mucho en la satisfacción de las necesidades humanas y que para el autor es consustancial con la misma naturaleza humana, ya que el hombre

³ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 49.

no puede satisfacer sus necesidades más que a través de un determinado trabajo.”⁴

Lo que convierte al ser humano en la típica acción social, que ha situado a la persona en el seno de los grupos sociales, ayudando a la jerarquización y ordenación de la sociedad. Influenciando la naturaleza misma de ésta, en una medida, que aun los que se resisten a admitirla tienen que reconocer en algo.

“La explicación está en que por él se van a satisfacer las necesidades de los hombres por medio de la enajenación de su esfuerzo. Ya que su fin es el cambio o trueque del fruto producido por otro fruto, en sus orígenes por bienes no dinerarios y más tarde, cuando el dinero pasa a ser la medida general del valor y negociación por la moneda de curso legal.”⁵

Cabe resaltar la naturaleza económica del trabajo, su utilidad es su productividad, en capacidad para transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades. Obviamente, con un esfuerzo del que lo realiza es él es fruto de un hacer, para lo que hay que vencer la resistencia que opone la misma naturaleza.

“Asimismo, se afirma que el trabajo productivo es aquella actividad que determina desgaste humano aplicado a producir los bienes destinados a satisfacer las necesidades. Lo que se consigue por el medio elemental de la remuneración del fruto producido, sin

⁴ Aron. **El derecho de trabajo**. Pág. 103.

⁵ Sorokin. **Sociedad cultural y personalidad**. Pág. 57.



que sea necesaria la venta directa o indirecta de este fruto. Sino que a cambio de la cesión se da el precio o salario. Sin olvidar que la «producción de riqueza es la función objetiva, y primaria del trabajo.»⁶

“La generalización de este sistema se realiza con los inicios de la Revolución Industrial, como fruto inmediato de la división de trabajo. Uno de los autores ya lo afirmó al decir que una vez afianzada totalmente la división del trabajo, es muy reducida la porción de las necesidades de un hombre que pueden ser atendidas con los productos de su propio trabajo, pues atiende a la mayor parte de sus necesidades cambiando el excedente del trabajo por productos del trabajo de otros hombres que a él le puede convenir.”⁷

De la misma manera: “El trabajo es una acción cuyo sentido está referido no solo a la conducta de su sujeto, sino a la de otros. El economista clásico, refiriéndose al trueque de los productos afirmó que así es como todos los hombres viven mediante el intercambio, se convierten hasta cierto punto en mercaderes y la sociedad misma llega a ser, en realidad, una sociedad mercantil.”⁸

1.2. El trabajo en la antigüedad

No se puede negar que en todas las épocas, con mayor o menor amplitud, han existido clases de trabajo que en algo coinciden con la muy especial y muy característica que se

⁶ Russomano. **Empleado o empleador**. Pág. 44.

⁷ Smith. **La riqueza de las naciones**. Pág. 25.

⁸ Smith. **Op. Cit.** Pág. 25.



generaliza tras la aparición del fenómeno conocido como Revolución Industrial y que en algo predeterminarán el importante hecho histórico por lo menos en la forma de estructurar las prestaciones de trabajo. Un analista, afirma que se pueden percibir en las vidas de las sociedades antiguas los rudimentos de la división del trabajo.

Pero siempre, estas afirmaciones pueden ser cuestionadas por la circunstancia de la consideración del trabajo, especialmente el manual, como un algo de naturaleza maligna. Ya que el prestar un trabajo era considerado como un hecho infamante que no podían ejercer las clases más altas de aquellas sociedades.

Lo que en cierto modo engendró que el prestador de trabajo sufriera no solo las consecuencias derivadas de su condición económica deprimida, sino también los ultrajes jurídicos de ser considerado como un ser cuasi infamante, indigno de protección, de ahí el envilecimiento a que las muy antiguas civilizaciones sometieron a los trabajadores. Cosa no extraña en sociedades con unas estructuras rígidas impermeables a cualquier cambio y en las que difícilmente los hombres pertenecientes a un estamento podían ascender y ocupar un puesto en alguno de los más elevados.

El ejemplo más severo fue el juicio de Platón, ya en la Grecia clásica, sobre todos los que ejercen los oficios manuales o el de Aristóteles, en el que se consagran los pensamientos de los griegos sobre los trabajos manuales, que es el fiel reflejo del desprecio de las clases elevadas por el trabajo, considerándolo como un mal, como un hacer infamante. Roma no significó un cambio rotundo. Pese a que el derecho romano tardío fue el que comenzó



a señalar la aparición de los síntomas de un trabajo propiamente libre por cuenta ajena. Pero el pensamiento romano no cambia en cuanto al planteamiento de la esclavitud.

Ni los juristas como Cicerón. Ni los tratadistas como Columela ni los filósofos como Séneca adjuran de esta institución sobre la que se edificó Roma. Cuyo derecho dio al dueño la propiedad absoluta del esclavo, de su vida y de su persona. Los serviprivati y los servipublici, constituyeron la fuerza laboral de Roma.

Ellos estaban sujetos a la relación dominical. En la Institución de Gayo aparece el esclavo como un ejemplo de cosas. Por tanto un instrumento para la producción. Una máquina al servicio del amo. Pero ya mucho más suavizado.

1.3. El trabajo en la Edad Media

Dentro de una aproximación histórica del trabajo en la Edad Media, hay que analizar cuál fue el marco jurídico y político en que se desarrolló. El primer hecho importante fue, el derrumbamiento del poder político del Imperio Romano, con él desapareció la idea centralizadora de Roma, ejercida por los gobernadores de las distintas provincias, y con ella aparecieron unos fenómenos que a nuestro juicio son desgraciadamente consustanciales con cualquier época de rompimiento y disgregación.

La inseguridad personal y patrimonial, secuelas de los fuertes movimientos migratorios de pueblos, que encuentran abiertas las fronteras del imperio con sus unidades políticas



derrribadas y por tanto con la necesidad de crear unas nuevas, para oponerse más a los otros pueblos que acuden al reparto del botín que a los antiguos pobladores que no estaban en condiciones de luchar.

Ni siquiera desaparecieron los grandes latifundios con el reparto de los antiguos entre los guerreros vencedores. Pues las invasiones obligaron a los pequeños y medianos propietarios a buscar una protección efectiva contra la inseguridad. Entregando su tierra y su persona al poder de un gran señor laico.

“Aunque en ocasiones obispos y abades aceptaron en nombre de su santo titular el vasallaje de hombres que antes habían sido libres. La nueva Europa surgida en la alta edad media, viene de nuevo a reproducir las características del colonato romano, se reúnen en la persona del latifundista y por serlo un gran número de poderes.”⁹

Pero la atracción de Roma era tanta, que en un principio continúan sus modos de vida. El Imperio no pudo ser borrado y no se aniquilaron ni la organización social, ni el derecho, ni la vieja cultura. Sino que a éstas se le añadieron nuevos elementos jurídicos, políticos y sociales.

Dada la fuerte atracción recíproca producida en unos por la admiración hacia una raza fuerte y vencedora y en otros por el refinamiento cultural romano, más matizado aún por los gérmenes de decadencia.

⁹ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 57.



El régimen de trabajo generalizado en la edad media fue el de servidumbre. Su raíz está en el régimen feudal, donde el señor detenta confundidos los poderes públicos y los privados. Administraba justicia en su señorío, ejerce la recluta y el mando militar, en él está la titularidad jurídica de la tierra y con ella el derecho a los servicios personales de los siervos. De aquí se deriva el estatuto jurídico del siervo, distinto al del esclavo, al ser persona y no cosa.

La realidad es que, para muchos trabajadores, la nueva situación pudo ser más dura que la anterior, ya que no todos ellos venían de una situación originaria de esclavitud; sino que, muchos se habían incorporado a la tierra a través de un colonato, consolidado con las invasiones bárbaras o de esa situación apuntada, hija de la inseguridad personal y patrimonial característica de esta época, que obliga a someterse a un señor, para que éste lo proteja frente a los peligros que pueden sobrevenir del exterior.

Este último supuesto, significa una profunda transformación de la base jurídica de la prestación del trabajo. Un trabajador por cuenta propia libre se convierte en un trabajador por cuenta ajena en régimen de servidumbre. Pero no es solo el siervo el que se ve sometido a la fugacidad del trabajo.

Pues las situaciones de poder político, permitieron al señor exigir las prestaciones sin tener muy en cuenta el origen de la servidumbre que se perdieron con el tiempo. Así en las repoblaciones de tierras, que la mayoría de las veces comenzaron con trabajadores libres, más tarde, como consecuencia de la distinción difícil entre dominio eminente del



señor y dominio útil del siervo, dieron paso a la creación de grandes latifundios, y convirtieron al trabajador libre en siervo de la gleba.

1.4. El trabajo antes de la revolución industrial

“Esta época es la que precede casi inmediatamente al advenimiento de la Revolución Industrial. Está enmarcada cronológicamente, por el fin del siglo xv, mediados del siglo XVI. En este período se irá desde el descubrimiento de América a la invención de la máquina de vapor; en ella convergirán las miradas del mundo sobre Europa y se desarrollará el capitalismo comercial. Se producirá el hecho fundamental, con clara proyección sobre el liberalismo de la Revolución Industrial del cisma de la reforma.”¹⁰

La idea aristotélica tendrá su pujante desarrollo en nuevas filosofías y nuevas ciencias que tendrán un reflejo inmediato en los cambios profundos de las mentalidades y de las mismas instituciones europeas. Si en algo han estado de acuerdo los historiadores, es en que la aparición y la consolidación de una pujante clase mercantil fue uno de los fenómenos característicos de la época por su gran influencia en Europa.

Su origen geográfico puede ser fijado, sin muchas dudas, en las grandes ciudades medievales; así las italianas Venecia y Florencia, las flamencas Gantes y Brujas, o las alemanas de la Liga Hanseática, y sobre todas Sevilla impusieron una forma de vida nueva, con su enorme desarrollo no solo en lo social y económico, sino también en lo

¹⁰ *Ibíd.*



político y en lo jurídico. Este conjunto fue el que en mucho marcó los caracteres del fin de la Edad Media y el comienzo de la Edad Moderna.

En los tres siglos que se analizaron se manifiesta un auge de la clase mercantilista y burguesa y una apreciable decadencia de los antiguos señores feudales y sus familias. De ahí el pensamiento de que fueron los banqueros burgueses los que ayudaron con su empuje al advenimiento de la edad fáustica, porque en su trabajo es donde se encuentran los gérmenes del capitalismo mercantil.

“El pensamiento se justifica la opulencia dilapidadora de las clases burguesas y la situación cada día más empobrecida de los trabajadores manuales libres. Con una paulatina sustitución del poder de los descendientes de los antiguos señores feudales por la nueva clase mercantil burguesa. Pero sin cambio sustancial en las condiciones laborales. Si jurídicamente el cambio es notable, en la realidad laboral, con el aumento de las cargas fiscales la vida del trabajador libre se hizo en muchas ocasiones insostenible.”¹¹

Del que fueron vehículos apropiados, las nuevas compañías mercantilistas, con la adaptación de los elementos a utilizar en la agilización de los negocios, como los títulos y los valores.

En cuanto al tema laboral, es necesario subrayar que con la vuelta al clasicismo de los hombres del renacimiento se vuelve en parte al concepto del trabajo manual de los

¹¹ Montoya Melgar. **Derecho del trabajo**. Pág. 164.

griegos.

1.5. El derecho de trabajo guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada constitucionalización de los derechos laborales.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

En relación al primer Código Civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el contrato de

trabajo, era tomado como un contrato civil, es decir, como una variedad de arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros.

Al igual que otras ramas, el derecho laboral se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente citado se deduce que, el actual Código de Trabajo está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo indicado en la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa lo siguiente:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación



colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Asimismo, se indica que, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

De tal manera, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

En relación a las disposiciones laborales han evolucionado, se enlista alguna de ellas:

- a) Reglamentos de Jornaleros (1877)
- b) Ley de Trabajadores (1894)

- c) Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906)
- d) Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho)
- e) Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330
- f) Código de Trabajo (1961), Decreto 1441
- g) Reformas al Código de Trabajo (1992)

El Código de Trabajo, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto que regulaba al Código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

1.6. Principios que regulan el derecho laboral guatemalteco

Como cualquier rama del derecho, el derecho laboral también cuenta con una serie de principios que lo regulan, los que de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan:

1.6.1. Es tutelar

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Es por ello que este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más



vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto.

1.6.2. Garantías mínimas

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

Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas; condiciones por lo menos humanas, y a eso tiende el derecho del trabajo a garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, entre otros.

1.6.3. Es necesario e imperativo

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa



en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

El carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral, siendo prudente mencionar que ante los abusos del liberalismo económico, se hizo necesaria la intervención del Estado precisamente para salvaguardar los derechos laborales, necesidad que con el paso del tiempo no ha desaparecido aun y cuando existan corrientes tanto económicas como jurídico laborales.

Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales.

También, en este principio debe de destacarse el hecho de que la autonomía de la voluntad está limitada; esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales.

Y al respecto del trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.

1.6.4. Es realista y objetivo

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado, con base en la equidad, es indispensable enfocarse ante toda la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Existe la necesidad de que, la legislación laboral debe de responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues éstas deben de estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y seguridad social; lo relativo a la objetividad, ésta debe de responder también a las posibilidades patronales, es por esto que la legislación debe de buscar un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ello puedan resolverse con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan de las relaciones obrero-patronales.

1.6.5. Es rama del derecho público

El derecho de trabajo es una rama del derecho público; puesto que, al ocurrir su



aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es indudable que cuando se está protegiendo el derecho de la mayoría, en donde el interés social prevalece sobre el particular, siempre estaremos hablando del derecho público.

1.6.6. Es hondamente democrático

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

Lo anterior, muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala; puesto que, al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad

Desde los primeros trabajos realizados por el ser humano, se ha considerado que a la par de una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud, y especialmente a la seguridad social; y también democrático por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo.



En conclusión, el derecho de trabajo es una rama del derecho que tiene por objeto mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores; delegándose al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el resguardo de los mismos.





CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo

Se puede indicar que, “es aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”¹²

“El derecho colectivo del trabajo es el que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores y dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando fijando las reglas comunes a las categorías de profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos o intereses.”¹³

2.1. Instituciones del derecho colectivo de trabajo

Una institución jurídica tiene como característica, la de ser un modelo de comportamiento

¹² Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 98.

¹³ **Ibíd.** Pág 98.



socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere el concepto que no es aplicable a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino solo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental; siendo instituciones jurídicas tan solo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del derecho colectivo de trabajo son las siguientes:

- a) Los contratos colectivos de trabajo
- b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo
- c) El reglamento interior de trabajo
- d) Los sindicatos
- e) Los conflictos colectivos de carácter económico - social.

2.2. Finalidades del derecho colectivo de trabajo

Su finalidad es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.

De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores, persigue la



igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

2.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

“El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público.”¹⁴

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."

El derecho colectivo del derecho de trabajo sustantivo se debe saber que es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

¹⁴ Aron. **Op. Cit.** Pág. 105.

Este derecho está destinado a una colectividad; su esencia es que, su aplicación ~~no se~~ restringe solo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para comprender la naturaleza es necesario conocer sobre los principios generales del derecho colectivo, los cuales puede decirse que son aquellos mandatos jurídicos normativos que constituyen el cimiento de esta disciplina jurídica, advierten e inspiran algunas de sus normas, orientando su interpretación y contribuyendo a resolver los casos previstos señaladamente.

Cabe mencionar que, “tienen carácter normativo, no son casuistas ni descriptivos, contiene una serie indefinida de situaciones siendo aplicable a diversas situaciones de hecho y derecho dentro del campo de su finalidad, el bienestar humano y la justicia social.”¹⁵

Varios autores se inclinan por aceptar que el trabajo no se debe considerar como un intercambio por una mercancía; el salario debe de garantizar un medio de vida provechoso, el cual debe recibirse por igual, sin distinción de sexos, sin privilegios nacionalistas o internacionales, por lo tanto, las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiran.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 106.



Respecto a este aspecto en el Código de Trabajo se encuentran regulados los principios adaptados en Guatemala en el considerando cuarto de dicha normativa legal.

a. Tutelaridad

Ya que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preponderante.

b. Un *mínimum* de garantías sociales

Con esto se busca una estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, a través de la contratación individual o colectiva y de forma muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

c. Necesario e imperativo

Que se refiere a las aplicaciones forzosas de las prestaciones mínimas que concede la ley.

d. Realista y objetivo

En virtud de que, estudia al individuo en su realidad social y discurre que, para resolver un caso determinado a base de una sabia equidad, debido a que su tendencia es la de



resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan.

2.4. Organización administrativa

El derecho administrativo de trabajo constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos; en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí, en una función primordialmente conciliadora.

El derecho administrativo de trabajo, ha sido poco abordado por los investigadores. Su desarrollo obedece a la práctica del ministerio del ramo desde la época revolucionaria de 1944 en que no existía independientemente sino también se ocupaba de la economía del país, hasta que posteriormente dentro de la organización burocrática surgió con atribuciones específicas. Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 17 de octubre de 1956.

Es tan nuevo el derecho administrativo de trabajo que el Código de Trabajo aún no contiene normas sobre el particular y en vez de considerarlo como una rama del derecho de trabajo sui generis, le denomina en el título Noveno "Organización Administrativa de Trabajo", el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos 274 al 282.

2.5 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Este Ministerio tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos



relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos:

- a).“El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida.

- b).El de reposición, si se trata de resolución originaria del ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.”

2.5.1. Dirección General de Trabajo

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de



organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo, a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo, según el Artículo 276.

2.5.2. Inspección General de Trabajo

Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

2.6. La asociación profesional

La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y que recorrió sus etapas históricas:

- a) “Cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida
- b) Cuando el Estado la toleró
- c) Cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria
- d) Cuando finalmente el derecho constitucional garantizó la libertad de reunión pública



o privada.”

2.7. El sindicalismo

La relación que se da entre patronos y trabajadores, en la cual el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener para obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales.

En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que



nacían de súbito, con ocasión de una huelga.

Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. Se trata todavía solo de una asociación en estado embrionario, que no mira más que a la resistencia, caracterizada por la indisciplina, el desorden y la resistencia violenta.

2.8. Libertad sindical

La libertad sindical puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

La libertad está reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indica: “es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores.”

Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los



trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

2.9. Los sindicatos

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos.

El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En el Artículo 206 del Código de Trabajo, se les define de la siguiente manera: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes..."

De lo anterior se desprende que, el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.



Por lo que entre sus objetivos principales deben figurar, el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y, además, la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

2.9.1. Clasificación de los sindicatos

El Artículo 215 del Código de Trabajo, señala: "Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y,
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales."

Y, según la doctrina y para efectos didácticos, los sindicatos pueden ser:

a. "Urbanos

Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas

b. Campesinos

Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos

c. Gremiales

Si se organizan en torno a una especialización del trabajo

d. De empresa

Cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado

e. Independientes

Cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares.”

2.9.2. Principios fundamentales de los sindicatos

En Guatemala, se considera que los principios básicos de los sindicatos, son: el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina.

En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del sindicato es la Asamblea General, que toma las decisiones de la política sindical y organizativa; luego está el Comité Ejecutivo, encargado de hacer cumplir la voluntad de la Asamblea General; después, el Consejo Consultivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad; y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos.

En lo que concierne a los directivos, también existen distintas atribuciones que

corresponden a cada directivo.

Es una garantía de que gozan los directivos para poder dedicarse a las actividades propias de su cargo; por lo que el Código de Trabajo establece que los directivos tienen derecho a licencias sindicales 6 días con goce de salario, y más sin ese goce, las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva.

Comprende, también este fuero, un tratamiento especial, en el sentido de que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad como garantía contra las represalias, y de que solo pueden ser despedidos por causa justificada.

En conclusión, el derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho de trabajo que estudia los principios y normas jurídicas que regulan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral

El proceso ordinario laboral, es aquel en el que el trabajador busca el reconocimiento judicial de un derecho. Es el equivalente al proceso declarativo en la jurisdicción civil, donde el demandante busca que el juez declare la existencia de un derecho, lo cual se hace mediante sentencia que una vez ejecutoriada permite la ejecución del empleador.

Cuando el empleador no paga los salarios al trabajador, o las prestaciones sociales, etc., el trabajador debe iniciar un proceso laboral ordinario para probar que el empleador en efecto le adeuda algo. Igual sucede cuando se tiene un contrato de servicios y el trabajador recurre al juez para que declare la existencia de un contrato de trabajo realidad, lo que se hace mediante un proceso ordinario.

El proceso ordinario debe entenderse, “aquellos por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden conocer de toda clase objetos sin limitación alguna, habiéndose establecido con carácter general.” Este juicio es el instituido para el camino jurídico que el Órgano Jurisdiccional debe seguir para conocer y resolver la generalidad de conflictos que con ocasión de trabajo se deriven, es un procedimiento común, genérico y de cognición.

Asimismo, el juicio ordinario laboral es la vía procesal mediante la cual, se discuten los

conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Su naturaleza ordinaria rescinde en la aplicación de los trámites instituidos en el Código de Trabajo en cuanto al trámite del proceso del juicio ordinario, se establece como el juicio general a seguir en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, en materia de derecho procesal individual de trabajo.

3.1. Derecho procesal de trabajo

Cabe resaltar que, “el derecho procesal del trabajo es el conjunto a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo.”¹⁶

De la misma manera, el derecho procesal del trabajo es: “el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.”¹⁷

“Básicamente es el conjunto de normas jurídicas que regula la actividad y desarrollo del proceso laboral el cual tiende a la resolución de conflictos atendiendo al contenido del derecho laboral. El derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro del sistema de derecho guatemalteco.”¹⁸

El contenido del derecho procesal de trabajo es, tanto de índole individual como colectiva,

¹⁶ Hernández Rueda, Lupo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 370.

¹⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Pág. 280.

¹⁸ Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 16.



en este estudio se aborda específicamente el derecho procesal individual de trabajo ya que es mediante este en cual se emplea únicamente el juicio ordinario laboral para efectuar reclamaciones de derechos laborales en la vía judicial de manera individual.

3.2. Naturaleza del derecho procesal de trabajo

“La naturaleza del derecho procesal de trabajo es de derecho público al esto por ser particularmente la función jurisdiccional dotada por el estado para la aplicación correcta jurídicamente de las normas laborales así como la imposición de la justicia, en otras palabras el Estado mediante el impulso de la ley faculta al órgano Jurisdiccional para que procesalmente se apliquen las normas laborales.”¹⁹

3.3. Principios procesales del derecho de trabajo

De la misma manera es que, en los principios del derecho sustantivo de trabajo, en los cuales el derecho procesal de trabajo se encuentra sustentado; es decir, en ellos sobre los cuales se fundamenta toda práctica procesal y aplicativa de normas laborales en el proceso en virtud de ser principios propios de la materia.

Estos principios ayudan a entender el desenvolvimiento del proceso laboral; dentro de ellos se encuentran la oralidad, concentración, impulso de oficio, antiformalismo, inmediación, sencillez, economía procesal, celeridad, igualdad, iniciativa de las partes,

¹⁹ Franco López, Cesar Landelino. **Op. Cit.** Pág. 281



preclusión y flexibilidad, dichos principios serán descrito a continuación.

3.3.1. Principio de oralidad

Este principio establece que, predominará la palabra hablada ante cualquier documentación presentada por medio de la vía escrita. Este principio se fundamenta que durante el transcurso de todas las etapas procesales del juicio ordinario laboral debe diligenciarse exclusivamente en forma oral, esto se sustenta en el Artículo 321 del código de trabajo.

3.3.2. Principio de concentración

Al mencionar la concentración, generalmente puede establecerse como la unificación de las actividades procesales. Lo cual bien reluce el doctrinario Eduardo Vanegas al afirmar que este principio consiste en la “realización del mayor número de actos posibles dentro del proceso laboral, en una sola audiencia o en varias de forma continua”.²⁰

3.3.3. Principio de impulso procesal de oficio

Doctrinariamente denominado principio de ofioidad, básicamente este se fundamenta en darle trámite a los asuntos que se pongan a la disposición del juzgado sin necesidad de ser promovido por el trabajador o empleador, es decir pone en tránsito el proceso, cabe

²⁰ *Ibíd.* Pág. 281.



resaltar la excepción a los motivos que si requieren instancia de parte como lo son el inicio del proceso laboral por medio de la demanda y la contestación de la misma, lo cual desencadena se cumplan las etapas procesales corresponde dientes, su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 321 del Código de Trabajo.

3.3.4. Principio de inmediación procesal

“El principio de inmediación procesal se desarrolla en todas las etapas del proceso laboral; es evidente que pasa por la etapa conciliatoria, la demanda, la interposición de excepciones, el ofrecimiento y la admisión de las pruebas, de la cual deriva la obligación del juez y las partes de estar presentes y presenciar de forma directa y personal las diligencias que se practiquen hasta la completa finalización del juicio”.²¹

No es sino aquel principio que garantiza la presencia del juez y la de las partes en el transcurso del proceso laboral, este principio pone en manifiesto el acercamiento directo que el Juez de trabajo tiene no solo con las partes si no con las pruebas admitidas como tales y la reproducción de las mismas.

Se encuentra estipulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo el cual regula que el juez es indispensable y permanente durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

²¹ **Ibíd.** Pág.25

3.3.5. Principio de sencillez y antiformalidad

“Por medio de éste se pretende eliminar formalismos innecesarios dentro del proceso laboral, toda vez que en la relación laboral el trabajador goza de desventajas tanto económicas como educativas y el empleador al contrario sensu dispone de todas las ventajas.”²²

Estos principios guardan una estrecha relación puesto que, su principal función radica en hacer fácil la práctica del trámite del proceso, a las partes sin mayor exigencia de requisitos y formalidades.

3.3.6. Principio de economía procesal

El principio de economía procesal pretende el ahorro del gasto innecesario en el juicio ordinario laboral; implica directamente sobre los bienes tanto del trabajador como empleador.

Esto, a su vez, genera la posibilidad de comparecer a juicio sin asesoría legal lo cual elevaría en costos y en este orden la parte vulnerable al no contar con los medios económicos recaería sobre el trabajador si tuviere que comparecer por imperativo legal con asesoría.

²² *Ibíd.* Pág. 32



3.3.7. Principio de iniciativa a cargo de la partes

Doctrinariamente, conocido como principio dispositivo, este principio se refiere al inicio del proceso el cual debe ser promovido mediante la demanda para dar inicio al proceso que se evacue, es decir la intervención del juez no puede desenvolverse si no existe una solicitud previa y al constituirse la interposición de la demanda todas las demás actuaciones las desenvolverá el juez de oficio.

3.3.8. Principio de preclusión

El principio es esencial en el derecho procesal de trabajo en virtud de encontrarse por concluida determinada secuencia dentro del proceso laboral imposibilita la posibilidad de retornar o regresar a la misma en virtud de haberse solventado el momento procesal oportuno o teniéndose por evacuado efectivamente el mismo, esto se debe a la rigidez del proceso o juicio ordinario laboral.

3.3.9. Principio de tutelaridad

Resalta la protección legal y jurídica que el Estado otorga al trabajador ante la desigualdad económico social que este posee ante el empleador, el principio es preponderante en el derecho de trabajo al ser energéticamente en el cual se inspira y es en esta instancia procesal en la cual su aplicación y observancia es fundamental ya que es por medio del juicio ordinario laboral donde finalmente se consagrara la correcta aplicación de las



normas laborales que acogen al trabajador para garantizar de forma idónea los derechos que le corresponden según sus pretensiones jurídicas.

3.4. Jurisdicción y competencia

En el sentido más amplio, se define la jurisdicción como aquella facultad del Estado para resolver fundamentado en soberanía y por medio de los órganos para el efecto instituidos resuelvan controversias emanadas dentro de su territorio. Es, entonces, cuando el Estado de Guatemala, por medio de los órganos jurisdiccionales a los cuales por medio de la ley se les ha dotado de la función judicial; es decir, llevar los procesos ante su conocimiento y la conclusión de los mismos mediante una sentencia que ponga fin a controversias mediante la facultad del juez de impartir justicia.

El Código de Trabajo, en su Artículo 307, manifiesta que la jurisdicción es improrrogable por razón a la materia y el territorio, salvo la excepción a la territorialidad cuando así se establezca en contratos o pactos que favorezcan con notoriedad al trabajador, por razón de la materia el órgano jurisdiccional facultado para conocer son: Los juzgados de paz de trabajo y previsión social, el juzgado de trabajo y previsión social, las salas de la corte de trabajo y previsión social.

En cuanto a la competencia, una vez estableciendo la definición de jurisdicción como aquella mediante la cual el juez interviene con legitimidad en un proceso, la competencia se entiende como el límite, medida o parámetro para el conocimiento de la conflictividad



laboral, es decir se limita la jurisdicción y por ende se entiende que la competencia es la atribución del órgano jurisdiccional de conocer y resolver los asuntos que sean asignados por su naturaleza.

Eventualmente, la competencia puede ser por razón del grado, cuantía y territorio. En el ámbito jurídico guatemalteco la competencia en el derecho procesal individual de trabajo se ejerce por razón del territorio, es decir el juez de trabajo y previsión social conoce únicamente en el ámbito territorial en cual se fue asignada la facultad de impartir justicia se fundamenta en el Artículo 288 del Código de Trabajo y es a través de la formación de zonas económicas mediante la cual se establece la competencia de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo.

3.5. Naturaleza del juicio ordinario laboral

Con anterioridad se mencionó la naturaleza jurídica del derecho procesal individual de trabajo; ante la cual se determina de igual manera la naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral en virtud de ser este el proceso instaurado para los conflictos de carácter individual. Su naturaleza es pública en virtud de ser una actividad dirigida por medio de las leyes a los juzgadores por parte del Estado.

3.6. Objeto del juicio ordinario laboral

En cuanto al objeto del juicio ordinario laboral, se establece como aquellos asuntos que



pueden ser reclamados en esta vía judicial y ante los cuales se pretende la correcta aplicación de las normas legales, dentro de los asuntos susceptibles de ser promovidos en esta vía se encuentran, entre otros:

- a) El reclamo por despido injusto;
- b) El reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas
- c) El reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual de trabajo
- d) Reclamo para obtener la existencia de la relación laboral
- e) Y el reclamo para reinstalación de mujer trabajadora que al encontrarse grávida es suspendida.

Puede concluirse que, el principal objetivo del juicio ordinario laboral es la restitución de derechos que por motivo de la relación de trabajo le han sido violentados al trabajador por parte del empleador, sin embargo en la legislación guatemalteca no se contempla de forma expresa el reclamo de la vulneración de derechos que surjan de las conciliaciones en la inspección general de trabajo, pero no por ello impide que el trabajador acuda al órgano jurisdiccional y promueva el juicio ordinario correspondiente.

3.7. Características del juicio ordinario laboral

Dentro de las características que atienden al proceso ordinario laboral atienden las siguientes:



- a) Se desarrolla por medio de audiencias;
- b) Todas las actuaciones en el proceso se hacen constar en actas;
- c) No existe periodo de prueba en el trámite del proceso;
- d) Todo el desarrollo del juicio se da mediante la oralidad;
- e) Limita los recursos impugnativos;
- f) Es tutelar del trabajador;

3.8. Sujetos procesales del juicio ordinario laboral

Son sujetos procesales en el juicio ordinario laboral todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional; o bien, como partes dentro del desarrollo del litigio.

Por la definición puede instituirse, en primer orden, en cuanto al control jurisdiccional se habla del sujeto procesal que lleva la intermediación del proceso como contralor e impartidor de justicia; es decir, el juez de trabajo y previsión social en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Posterior a ello se establece acerca de las partes que directamente tienen conflictividad en el asunto e interés directo en el juicio, en primera instancia se encuentra el actor, que no es más que es aquel que por medio de su demanda da inicio al juicio ordinario laboral para reclamar los derechos que le correspondan y por otro lado el demandado que es el sujeto procesal que adopta una aptitud procesal en cuanto a la contestación o no de la



demanda e interposición, tanto demandado como actor pueden actuar por medio de su representante legal debidamente acreditado. Cabe resaltar que, en materia de proceso ordinario no es necesaria la intervención de un abogado asesor, por el principio de economía procesal; como punto final, el requisito esencial para ser sujeto procesal es la capacidad, y no es más que ser mayor de dieciocho años y estar en el pleno ejercicio de sus derechos.

3.9. Demanda

“Si la demanda no cumple requisitos, se emite una resolución, esta se notifica, en el cual el juez, de oficio, ordena subsanar los defectos los defectos, puntualizándolos en forma conveniente y mientras no se cumpla los requisitos legales no se le dará trámite. Esto se encuentra regulado en el Artículo 334 del Código de Trabajo.”

3.10. Primera resolución

La primera resolución es emitida en veinticuatro horas, de conformidad con el Artículo 325 del Código de Trabajo

3.10.1 . Contenido de la primera resolución

a. Advertencias

Consisten en la sujeción al libre albedrío de las partes, en otras palabras son

prevenciones.

b. **Apercibimientos**

Consisten en la consecuencia jurídica de la inobservancia de lo ordenado por el juez.

c. **Conminatorias**

Consisten en la consecuencia económica que incrementa en forma pecuniaria a quien desobedece lo ordenado por el juez.

Según el Artículo 46 de la Ley del Organismo Judicial: “El plazo establecido o fijado por horas, se computará tomando en cuenta las veinticuatro horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio.”

Si se tratare de la interposición de un recurso, el plazo se computará a partir del momento en que se inicia la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente.

3.10.2. Excepciones al horario hábil

- a) Conflictos colectivos de carácter económico social
- b) Notario notificador
- c) Ampliación del plazo o habilitación del tiempo.

Esto sucede cuando el juez se encuentra en medio de una audiencia y se termina el



horario hábil, el juez no suspende la audiencia, habilita el plazo hasta que la audiencia termine.

3.11. Primer comparendo

En la etapa se verifica atendiendo las actitudes de las partes, respecto de asistir o no a la audiencia.

3.11.1. Actitudes que pueden asumir las partes en la primera comparencia de la audiencia

a. Comparecer en tiempo

Se inicia la audiencia y se continua con la siguiente etapa del proceso.

b. No comparecer

En este caso, se pueden dar tres supuestos: no comparecer presentando excusa; no acudir sin presentar excusa; no comparecen los dos, ni el demandado ni el demandante.

3.12. Contestación de la demanda

Debe ser acorde con la actitud del demandado, tanto posturas pasivas que son las que



van de la mano en el primer comparendo, como actitudes activas las cuales pueden ser positivas o negativas, así mismo el allanamiento el cual es una defensa pasiva, es renunciar a la Litis y, la reconvención también llamada contrademanda.

3.13. Conciliación

Consiste en que, las partes se pongan de acuerdo en cuanto al litigio. Es una de las formas anormales de ponerle fin al proceso, la conciliación puede ser tanto individual como colectiva.

3.14 . Prueba

En el juicio ordinario laboral, únicamente existe una audiencia las demás no son audiencias son comparendo, pudiendo haber hasta tres comparendos en la misma audiencia. La prueba se divide en cuatro fases:

- a) Ofrecimiento
- b) Proposición
- c) Diligenciamiento
- d) Valoración

3.15. Ejecución de la sentencia

“Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias



dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que corresponde esos tribunales” de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo.

En conclusión, el juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento, pretende declarar la existencia o no de un derecho. Se diferencia del proceso ordinario civil en cuanto a que tiene sus propias etapas y su propia reglamentación.



CAPÍTULO IV

4. Agrupaciones sin personalidad jurídica para responder demandas ordinarias laborales como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado

Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección; la declaración o la constitución de una situación jurídica. La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda.

Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho.

4.1. Modalidades de la demanda laboral

En el Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de



la demanda:

- a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas Artículos 322 y 333 del Código de Trabajo.
- b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas Artículo 330 del Código de Trabajo.
- c) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental Artículo 85 al 332 del Código de Trabajo.

4.2. Requisitos de la demanda laboral

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo:

- a) "Designación del juez o tribunal a quien se dirija
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o

contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas

- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla
- f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar

4.3. Personalidad jurídica

Se denomina persona jurídica o persona moral a una figura jurídica que, permite la existencia de un individuo dotado de derechos y obligaciones, pero que no es un ciudadano, sino una institución, organización o empresa que persigue un fin social con o

sin fines de lucro.

Es una figura relativamente reciente, en materia de derechos. No tiene equivalente directo en el derecho romano, pues ellos pensaban las sociedades de modo ligeramente distinto, pero sí comprendían la existencia de “personae vice fingitur”, es decir, instituciones que llevaban a cabo labores similares a las de las personas físicas.

Posteriormente, durante el medioevo, se habló de “congregatio y comunitas” para referirse a las asociaciones voluntarias de los individuos.

La primera mención a una persona jurídica propiamente dicho surgirá a finales del siglo XVIII, de acuerdo a dos tendencias: la Revolución Francesa y la Escuela Histórica del Derecho.

Una persona jurídica nace de acuerdo a un acto jurídico o acto de constitución, o sea, un evento jurídico de fundación que es reconocido por los organismos y autoridades administrativas, las cuales pueden exigirle la suscripción en registros públicos o el cumplimiento de determinadas condiciones legales.

Estas figuras suscriben muchos de los deberes y derechos de las personas naturales, excepto en el caso de delitos penales y de naturaleza similar, que no pueden atribuirse a la corporación sino a las personas naturales que, haciendo vida dentro de ella, son directamente responsables del crimen cometido.



Sin embargo, es posible aplicar sanciones penales a una persona jurídica involucrada en actos delictivos, aunque esto por lo general es incumbencia del derecho administrativo.

4.4. Persona jurídica y persona natural

Las personas jurídicas y las personas naturales son diferentes a muchos niveles, a pesar de ser ambas figuras legales que implican la atención de ciertos deberes y el disfrute de ciertos derechos.

De hecho, las personas jurídicas pueden estar compuestas por personas naturales o por otras personas jurídicas, mientras que una persona natural corresponde necesariamente a un ciudadano. Esto último, implica que una persona natural no necesita demostrar un capital inicial para emprender su actividad, como sí lo hacen las jurídicas, ni opera como una sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada o sociedad colectiva.

4.5. Tipos de personas jurídicas

Usualmente se distingue entre dos formas de persona jurídica:

a. Personas jurídicas de derecho público

Aquellas que representan a las entidades del Estado y que velan por sus intereses, teniendo aplicación dentro del territorio del país y para los ciudadanos que en él habitan,



divididos a su vez en Personas Jurídicas de Derecho Público Interno acción dentro del país y Personas Jurídicas de Derecho Público Externo acción fuera del país.

b. Personas jurídicas de derecho privado

Aquellas que representan intereses particulares, regulados por códigos de comercios específicos: asociaciones, empresas, cooperativas, sociedades civiles mercantiles, etc. Sea que estas tengan fines de lucro, o no.

4.6. Organizaciones que poseen personalidad jurídica

- Corporaciones

En primer lugar, serán personas jurídicas las corporaciones de interés público reconocidas por la ley. La capacidad civil de las corporaciones se regulará por las leyes que las hayan creado o reconocido (Artículo 37 del Código Civil).

- Asociaciones

Las asociaciones tanto de interés público como de interés particular si la ley les ha concedido personalidad propia.

Estas asociaciones podrán ser civiles, mercantiles o industriales y su capacidad civil se



regulará por sus estatutos.

- Fundaciones

Las fundaciones de interés público, formadas por un patrimonio que se destina a un objetivo normalmente altruista. La capacidad civil de las fundaciones se regulará por las reglas de su institución, debidamente aprobadas por disposición administrativa, cuando este requisito fuere necesario (Artículo 37 del Código Civil).

4.7. Atributos de las personas jurídicas

Las personas jurídicas poseen una serie de atributos propios y diferenciados a los de las personas físicas que componen estas organizaciones. Estos atributos propios de las personas jurídicas son:

- a) Razón o denominación social.
- b) Domicilio (Artículo 41 del Código Civil).
- c) Una nacionalidad (Artículo 28 del Código Civil).
- d) Una vecindad civil.
- e) Tienen su propio patrimonio.
- f) Capacidad y responsabilidad para tener bienes, obligaciones y derechos.

Así lo establece el Artículo 38 del Código Civil: “Las personas jurídicas pueden adquirir y



poseer bienes de todas clases, así como contraer obligaciones y ejercitar acciones civiles o criminales, conforme a las leyes y reglas de su constitución.”

4.8. Responsabilidad penal de las personas jurídicas

Hay que tener en cuenta que el Código Penal, desde su reforma del 11 de marzo de 1994, incluye la posibilidad de exigir responsabilidad penal a una persona jurídica. De conformidad con el Artículo 31 bis del Código Penal; se establece lo siguiente:

En los supuestos previstos en ese Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

- a. “De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- b. De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias



del caso.”

4.9. Trabajadores del sector privado

El sector privado, que se contrapone al sector público, es aquella parte de la economía que busca el lucro en su actividad y que no está controlada por el Estado. Por contraste, las empresas que pertenecen al Estado son parte del sector público. Las organizaciones privadas sin ánimo de lucro están incluidas en el sector voluntario o tercer sector.

El sector privado puede desarrollar cualquier actividad que le permita la ley. Las actividades permitidas pueden variar mucho de un país a otro. El ejercicio de cualquier actividad por parte del sector privado suele estar regulado en todos los países, con normativas más o menos estrictas.

El sector privado suele estar constituido por empresas de diversos tamaños: grandes, medianas, pequeñas y microempresas. El porcentaje de facturación de cada tamaño varía de país a país y se considera un factor económico importante.

4.10. Características del sector privado

Las entidades del sector privado, de este modo, están en manos de personas o de sociedades comerciales. Microsoft, McDonald's y Coca-Cola, por citar apenas unos ejemplos, son empresas del sector privado. En cambio, el Ministerio de Economía de un



país o el canal de televisión Tele SUR están incluidos en el sector público, pertenecen a uno o más Estados.

Con respecto a la estructura legal del sector privado, es importante comprender que abarca una amplia gama de posibilidades. En otras palabras, su desarrollo puede tener lugar de varias formas desde un punto de vista jurídico; un ejemplo común es la actividad empresarial a cargo de una persona que asume el rol de gerente o director general, pero hay muchos más y también varían de acuerdo al país de residencia.

La actividad económica de un país debe verse beneficiada por el sector privado, y por eso su papel es de gran importancia para el desarrollo de una comunidad. El sector privado puede llevar a cabo la creación de cualquier actividad que no pertenezca al grupo del sector público; en el mejor de los casos, se pretende que realice inversiones considerables y que atraiga a terceros a realizarlas en el país, que promueva la inserción de nuevas tecnologías provenientes del exterior y que colabore con la diversificación de la producción industrial.

Al tener conocimiento de lo que es una demanda laboral, y al saber que se refiere a una petición o solicitud que, por lo general, interpone un trabajador en reclamo de los derechos que considera vulnerados por la empresa en la que labora, y a través de la cual el órgano jurisdiccional se pone en movimiento a través de esta petición.

Se concluye que, la problemática que las demandas del sector privado sean respondidas

por agrupaciones que no tienen personalidad jurídica; y, por ende, no tiene los conocimientos para dar una respuesta ecuánime a esas demandas, llegan a perjudicar grandemente al sector privado.







CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos con respecto a los ingresos que obtienen, otorgándoles una protección jurídica preferente; la tutelaridad, por lo tanto, no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que, desde el momento de la contratación pueda estar expuesto.

Ante la premisa de que en Guatemala se presenta el caso que existen agrupaciones sin personalidad jurídica para atender demandas ordinarias laborales, como factor de vulneración a los derechos de los trabajadores del sector privado, el problema surge de la falta de compromiso por parte de las empresas privadas, en brindar protección a sus trabajadores e intimidarlos, si llegan a formar sindicatos que los ayuden a hacer valer sus derechos como trabajadores.

El problema se presenta puesto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ser un ente de control en estos casos y evitar que las empresas privadas amenacen a sus trabajadores con despedirlos si llegan a agruparse para formar un sindicato; sería el único autorizado como organización, para poder presentar alguna demanda que sea válida; pero sucede que debido a la corrupción existente dentro del Estado, algunos patronos sobornan a los inspectores de trabajo para que no den continuidad a las quejas de los trabajadores; vulnerándoles sus derechos. Es necesario que se busquen políticas que permitan proteger a los trabajadores y evitar que las empresas privadas continúen con estos abusos.



BIBLIOGRAFÍA



ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. 5ta edición, Editorial Civitas S.A., Madrid 1994

ARON. **El derecho de trabajo**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Tomo II. Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1979.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal de trabajo**. México. Ed. Depalma, 1992.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y la seguridad social**. 5ta edición, Argentina, editorial LexisNexis Abeledo-Perrot, 2002

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Guatemala, Editorial Fénix, Guatemala, 2013.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 3ª. Edición; Guatemala, Editorial Fénix, 2014.

GRISOLIA, Julio Armando. **Guía de estudio: derecho del trabajo y de la seguridad social**. 6ª Edición, Argentina, Editorial Estudios SA, 2007.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. **Derecho procesal del trabajo**. 4ª. Edición; Editorial Dalis Moca, R.D, 2000 10. Montero Aroca, Juan "Introducción al Proceso Laboral", 5ª. edición, España, 2005.



MONTOYA MELGAR, Alfonso. **Derecho del trabajo**. Sevilla, España, Tercera edición, (s.E.), 1962.

OSSORIO, MANUEL. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, Trigésima edición, 2004.

RUSSOMANO. **Empleado o empleador**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SOROKIN. **Sociedad cultural y personalidad**. Madrid, España, Primera edición, editorial Gonzalez Díaz-Llanos, 1969.

SMITH. **La riqueza de las naciones**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

TENA SUCK, Rafael y Hugo, Ítalo Morales. **Derecho procesal del trabajo**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

V. M. Russomano. **Empleado o empleador**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

Legislación:

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

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

Convenio 81 Sobre la Inspección del Trabajo, Ginebra, 30º reunión, 11 de Julio 1977.