

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

**LA LIMITACIÓN DE LOS MANDATARIOS JUDICIALES PARA
PRESTAR CONFESIÓN Y DECLARACIÓN DE PARTE
EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**LA LIMITACIÓN DE LOS MANDATARIOS JUDICIALES PARA
PRESTAR CONFESIÓN Y DECLARACIÓN DE PARTE
EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por:

HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2016

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luís Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

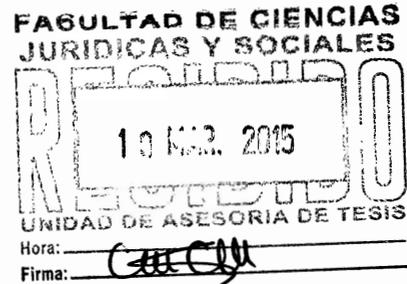
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licda. Teresa Vásquez Villatoro de González
Abogada y Notaria
Colegiado No. 4630
2ª. Ave. 4-29 Zona 5 Mixco Col. Santa Marta



Guatemala, 17 de marzo del 2015

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.-



Estimado Doctor Mejía:

En atención a la providencia de fecha veinte de febrero del dos mil catorce, de la cual se me asignó como asesora del Trabajo de Tesis intitulado **"BREVE ANÁLISIS AL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS POSIBLES LIMITACIONES"** propuesto por la Bachiller HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA con número de carne 9719415 de conformidad a las facultades que me otorga el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, al concluir mi función procedo a rendir el siguiente: **DICTAMEN.**

- Conforme a las facultades que me fueron otorgadas, en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré en su momento oportunas, con el objeto de mejorar la comprensión del tema que se desarrolla, manifestándose la bachiller Heidy Fabiola Franco Castañeda estar de acuerdo. También pude determinar que el contenido de la presente investigación es científico y técnico, comprendiendo cada capítulo las etapas del conocimiento científico, desarrollados en una secuencia que facilita la comprensión del tema de investigación.
- En la redacción del trabajo de investigación, la bachiller utilizó la lexicografía y gramática adecuadas sin descuidar en ningún momento el lenguaje técnico jurídico para un profesional del derecho.
- La metodología utilizada por la bachiller fue de carácter descriptivo, explicativo y comparativo, en las cuales se logró comprobar la existencia de una limitación al ejercicio de los representantes judiciales en el juicio ordinario laboral, logrando así la comprobación de la hipótesis planteada, concluyendo con una propuesta para reformar

Licda. Teresa Vásquez Villatoro de González

Abogada y Notaria

Colegiado No. 4630

2ª. Ave. 4-29 Zona 5 Mixco Col. Santa Marta



el artículo 354 del Código de Trabajo, en función de que los mandatarios judiciales puedan ejecutar su mandato sin ninguna limitación.

- Entre las técnicas utilizadas en la presente investigación están la documental y de fichas bibliográficas, las cuales permitieron recabar la información actualizada relacionada con el tema, así como la observación de todos y cada uno de los artículos objeto de la presente investigación.
- El contenido del trabajo de tesis tiene relación con la conclusión discursiva, estando la bibliografía empleada, relacionada con las citas bibliográficas de cada uno de los capítulos.
- Por lo tanto apruebo el trabajo de investigación y expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Como Asesora considero que la investigación de la bachiller, aporta una contribución científica de importancia en el campo del derecho, pues trata sobre un tema de actualidad, el cual se realizó con el objeto de exponer una circunstancia desconocida muchas veces para los profesionales del derecho; y en la cual permite observar lo que regulan al respecto la Ley del Organismo Judicial, El Código Civil, el Código Procesal Civil y Mercantil de forma supletoria al Derecho Laboral así como el Código de Trabajo, con respecto al mandato en el Juicio Ordinario Laboral, haciendo una aportación científica teórica y práctica; por lo consiguiente estimo que el trabajo si cumple con las pretensiones de la autora.

Por lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud de que el trabajo de tesis presentado, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis en Ciencias Jurídicas y sociales y del Examen General Público.

Sin otro en particular, me suscribo.

Atentamente;

Teresa Vásquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Teresa Vásquez Villatoro de González

Asesora

Colegiada No. 4,630



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 09 de abril de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO SANTOS OCTAVILO FLORES SARMIENTO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA, intitulado: "BREVE ANÁLISIS AL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS POSIBLES LIMITACIONES."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/darao.

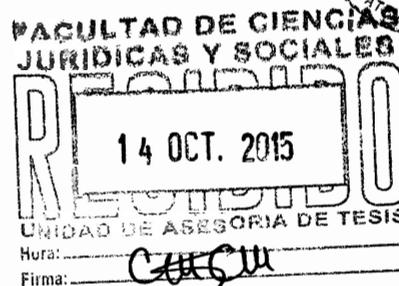




30 de septiembre del 2015.

Doctor

BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad de Guatemala.



Estimado Doctor Mejía Orellana:

En atención a la providencia de fecha nueve de abril del dos mil quince, de la cual se me asignó como Revisor del trabajo de Tesis intitulado: **“BREVE ANÁLISIS AL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS POSIBLES LIMITACIONES”** propuesto por la Bachiller **HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA** con número de carne 9719415 de conformidad a las facultades que me otorga el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para el efecto procedo a rendir el siguiente **DICTAMEN**:

Después de analizar el trabajo de tesis de la Bachiller Franco Castañeda, principalmente sugerí el cambio del tema propuesto, por el de: **“LA LIMITACIÓN DE LOS MANDATARIOS JUDICIALES PARA PRESTAR CONFESIÓN Y DECLARACIÓN DE PARTE EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL”**, en virtud de que es el tema más adecuado a la interesante exposición realizada por la Bachiller.

Habiéndose estructurado dicho trabajo en forma cronológica y congruente a manera que el lector en forma rápida haga una correlación del tema que se trata, se estructuró de la siguiente manera:

En el capítulo I, realiza una descripción sobre aspectos generales del Derecho de Trabajo, como su definición, principios, objeto y fines.

Posteriormente en el capítulo II, la Bachiller Franco Castañeda, expone ampliamente aspectos relacionados con el Derecho Procesal Laboral y con el tema de la tesis, enfocándose hacia el contenido, principios, autonomía, naturaleza jurídica y una exposición sobre los conflictos en esta materia.



En el capítulo III, de su trabajo de tesis, la Bachiller Franco Castañeda, realiza análisis sobre el proceso ordinario laboral, destaca las distintas etapas y el papel protagónico de los sujetos procesales dentro del mismo.

En el capítulo IV, aborda el tema de la representación en general en otras materias, haciendo énfasis en la representación en material laboral y particularmente la que ejercen los mandatarios judiciales en los procesos ordinarios laborales.

Y por último en el capítulo V, el cual constituye el aporte principal de la Bachiller Heidy Fabiola Franco Castañeda en su trabajo de tesis, expone en forma clara y contundente la limitación que tienen los mandatarios durante la prueba de confesión judicial, dentro del proceso ordinario laboral.

La autora de ésta tesis, en forma categórica asevera que es improcedente aplicar supletoriamente al proceso ordinario laboral los Artículos 132 y 133 del Código Procesal Civil y Mercantil, en virtud que el Artículo 326 del Código de Trabajo en forma taxativa regula que sólo procede la aplicación supletoria en el caso que hubiera omisión de procedimientos.

En conclusión el trabajo de tesis de la bachiller Heidy Fabiola Franco Castañeda, constituye un aporte valioso para el profesional del derecho que litiga en materia laboral, y su aporte científico consiste en denunciar la improcedencia de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en el proceso ordinario laboral, por existir contradicción entre ambos cuerpos legales, que al final limitan la función esencial de los mandatarios judiciales durante la prueba de confesión judicial, dentro de un proceso ordinario laboral, lo cual dejó plasmado en forma clara y contundente la Bachiller Heidy Fabiola Franco Castañeda, en la formulación de las conclusiones de su trabajo de tesis.

Por lo anteriormente expuesto y en mi calidad de Revisor de Trabajo de Tesis, me permito otorgar mi aprobación para el trabajo de investigación realizado por la Bachiller **HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA**, porque cumple con lo estipulado en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

M.A. Santos Octavilo Flores Sarmiento
Abogado y Notario
Colegiado número 3,277



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 SECRETARÍA

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante HEIDY FABIOLA FRANCO CASTAÑEDA, titulado LA LIMITACIÓN DE LOS MANDATARIOS JUDICIALES PARA PRESTAR CONFESIÓN Y DECLARACIÓN DE PARTE EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]
 WELM/srta.

[Handwritten signature]
 Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayesas
 Secretario Académico

[Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECRETARÍA, GUATEMALA, C. A.]

[Handwritten signature]
 Lic. Aidán Ortiz Orellana
 DECANO

[Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, DECANATO, GUATEMALA, C. A.]





DEDICATORIA

- A DIOS:** La razón de mi existencia, a quien sirvo y adoro, el único digno de todo reconocimiento.
- A MIS PADRES:** Licenciados, Edwin Otoniel Franco Sandoval y Nora Vilma Castañeda Madrid por todo su amor, su apoyo, y por ser un ejemplo de superación.
- A MIS HERMANOS:** Otto Estuardo, Juan Carlos y Gustavo Adolfo con mucho cariño.
- A MIS CUÑADAS:** Brenda María Chacón y Valerie Herrera, por sus muestras de amor y cariño.
- A MI SOBRINO:** Carlos Daniel Franco Chacón, con especial cariño y aprecio.
- A LOS LICENCIADOS:** Teresa Vásquez de González y Santos Octavilo Flores Sarmiento; con mucho cariño y agradecimiento por el tiempo y apoyo brindado en la realización del presente trabajo.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Con mucho cariño y aprecio.

A MIS AMIGOS:

Con aprecio.



**A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:**

Y especialmente a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, con mucho aprecio y
agradecimiento.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos esenciales del derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición del derecho de trabajo.....	6
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	9
1.3.1. Es un derecho público.....	10
1.3.2. Es un derecho tutelar de los trabajadores.	11
1.3.3. Constituye un mínimo de garantías.....	12
1.3.4. Democrático.....	13
1.3.5. Necesario e imperativo.	13
1.3.6. Conciliatorio.....	14
1.3.7. Realista y objetivo.....	15
1.3.8. Irrenunciable.....	15
1.3.9. In dubio pro operario.....	16
1.4. Fines del derecho de trabajo.....	16
1.5. Objeto del derecho de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. Elementos del derecho procesal del trabajo.....	19
2.1. Antecedentes del derecho procesal del trabajo.....	19
2.2. Definición del derecho procesal del trabajo.....	20
2.3. Contenido del derecho procesal del trabajo.....	20



2.4. Principios informativos del derecho procesal.....	22
2.5. Autonomía del derecho procesal del trabajo.....	23
2.6. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	23
2.7. Los conflictos del trabajo.....	25
2.8. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	26
2.8.1. Conflictos individuales.....	26
2.8.2. Conflictos colectivos.....	28

CAPÍTULO III

3. El proceso ordinario laboral guatemalteco.....	33
3.1. Definición.....	33
3.2. Características del proceso ordinario laboral.....	35
3.3. Principios del proceso ordinario laboral.....	36
3.3.1. Principio dispositivo.....	37
3.3.2. Principio tutelar.....	37
3.3.3. Principio de igualdad.....	37
3.3.4. Principio de concentración procesal.....	38
3.3.5. Principio de oralidad.....	38
3.3.6. Principio de impulso procesal de oficio.....	39
3.3.7. Principio de intermediación procesal.....	39
3.3.8. Principio de iniciativa a cargo de las partes.....	39
3.3.9. Principio de antiformalidad.....	40
3.3.10. Principio de celeridad.....	41
3.3.11. Principio de preclusión.....	41
3.3.12. Principio de flexibilidad en la prueba.....	42
3.3.13. Principio de economía procesal.....	42



3.3.14. Principio de sencillez.....	43
3.4. Protocolo del procedimiento ordinario laboral.....	43
3.5. Las partes en el proceso ordinario laboral.....	48
3.6. La aplicación supletoria de disposiciones del Código Procesal Civil Mercantil en el proceso ordinario laboral.....	50

CAPÍTULO IV

4. La representación en materia laboral.....	53
4.1. Antecedentes históricos de la representación.....	53
4.2. Definición de representación.....	55
4.3. Elementos de la representación.....	56
4.3.1. Elementos reales.....	56
4.3.2. Elementos personales.....	57
4.4. Importancia de la representación.....	58
4.5. Clasificación de la representación.....	58
4.5.1. Representación voluntaria o convencional.....	58
4.5.2. Representación necesaria.....	59
4.5.3. Representación legal.....	60
4.5.4. Representación judicial.....	61
4.6. Efectos de la representación.....	62
4.7. La representación de las partes en los procesos ordinarios de trabajo.....	62
4.7.1. La representación de personas individuales.....	63
4.7.2. La representación de personas jurídicas.....	65
4.7.3. La representación por resolución judicial.....	68



CAPÍTULO V

5. La limitación de los mandatarios judiciales para prestar confesión y declaración de parte en los procesos ordinarios de trabajo.....	69
5.1. Requisitos del mandato judicial para los procesos ordinarios de trabajo.....	59
5.2. La limitación de los mandatarios judiciales en el proceso ordinario de trabajo.....	76
5.3. De la facultad de solicitar que la confesión judicial sea de forma personal y no a través de los representantes judiciales.....	76
5.4. De la facultad que tienen las partes de nombrar sus mandatarios Judiciales con cláusula especial para prestar confesión judicial y declaración de parte.....	78
5.5. De la improcedencia de la aplicación supletoria de los Artículos 130 y 132 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral.....	79
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

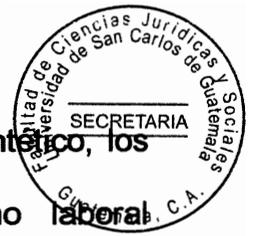


INTRODUCCIÓN

La legislación guatemalteca contempla el derecho que tienen las personas hábiles para gestionar ante los tribunales que no quieran, o no puedan hacerlo de forma personal; para que puedan comparecer a través de sus representantes judiciales; siempre que éstos tengan conocimiento de los hechos objeto del proceso; quienes por el simple hecho de su nombramiento tienen las facultades suficientes para realizar toda clase de actos procesales.

Como hipótesis se propuso que en los procesos ordinarios laborales, los mandatarios judiciales con facultad de prestar confesión judicial y declaración de parte, encuentran una limitación, en virtud de que la parte contraria ha solicitado al juez que la declaración deberá ser de forma personal y no a través de un representante judicial; resultado de la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, admitida en el derecho laboral.

Los objetivos de esta investigación fueron: Exponer el procedimiento ordinario laboral según el Código de Trabajo y las formas que se admiten en el derecho laboral para que las partes puedan actuar por medio de sus representantes judiciales; así como, los requisitos y demás formalidades para el mandato judicial, reguladas en otras leyes. Y el objetivo específico fue: Dilucidar la improcedencia de la aplicación de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil que imponen una limitación al ejercicio de los mandatarios judiciales, quienes no pueden prestar confesión judicial y declaración de parte.



Para el desarrollo de este análisis se recurrió a los métodos: analítico y sintético, los cuales permitieron llevar a cabo una breve descripción del derecho laboral guatemalteco, el procedimiento ordinario laboral; así como, realizar una descripción de las figuras del mandato y la representación judicial, de conformidad con las leyes de la República de Guatemala. También se recurrió al método deductivo, mediante el cual se pudo determinar y comprobar la limitación que tienen los mandatarios judiciales.

Entre las técnicas están: la entrevista, instrumento que sirvió para recabar información y opiniones de algunos jueces de trabajo y previsión social, quienes con sus opiniones enriquecieron el contenido de la investigación.

En el primer capítulo se establecen en forma general, algunos aspectos del derecho de trabajo; el segundo contiene algunas características del derecho procesal del trabajo, de conformidad con la legislación; el tercero abarca una descripción del proceso ordinario laboral, contenido en el Código de Trabajo. En el cuarto capítulo se define la figura de la representación y las formas en que las partes pueden actuar dentro de los procesos ordinarios laborales; y, por último, en el quinto se realiza un análisis jurídico del mandato judicial, en el que se presenta la improcedencia de la aplicación supletoria de los Artículos 130 y 132 y de Código Procesal Civil y Mercantil, con respecto a la confesión judicial y declaración de parte, a través de los mandatarios judiciales en el proceso ordinario laboral.

Por último, se presentan las conclusiones del trabajo realizado, y las recomendaciones, las cuales se consideran pertinentes a la materia del presente trabajo de investigación.



CAPÍTULO I

1. Aspectos esenciales del derecho de trabajo

1.1 Antecedentes históricos

Al derecho de trabajo, se le conoce como la “nueva rama de las ciencias jurídicas que 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 producción.”¹

Se dice que el derecho de trabajo, es un derecho relativamente joven, ya que sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización que dio lugar a amplias jornadas de trabajo, bajos salarios, condiciones inhumanas, entre otras, las cuales dieron lugar a una serie de protestas por parte de los obreros. Estas protestas fueron una de las causas del origen del derecho laboral, ya que las condiciones que impuso la industria al ser humano en ese entonces dieron lugar al apareamiento de algunos principios e instituciones jurídicas, las cuales procuraban la protección del trabajador, provocando que el derecho laboral hasta nuestros días, continúe desarrollándose a la par de las

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1



organizaciones de trabajadores que procuran unas mejores condiciones, no solo en el trabajo sino en la calidad de vida de los trabajadores.

En Guatemala, el derecho de trabajo nace con la revolución de 1944, con un sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles una protección jurídica preferente ante el capitalismo, para compensar su desigualdad económica, inspirado en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integró un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los tribunales de trabajo y previsión social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

- La Constitución Política de la República; López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la constitución mexicana de 1917, la constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “garantías sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.²

² López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12 y 13



En sus Artículos 55 al 71, reguló todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de titularidad así como otros principios.

- El Decreto 64 del Congreso de la República de fecha 9 de abril de 1945; que regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios, y prohibía el derecho de huelga.
- Ley provisional de sindicalización de fecha 26 de marzo de 1947, al respecto de esta ley, Sandoval Cardona indica que: “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del código mencionado, que en términos

generales se generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)”³

- El Código de Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la constitución de mil novecientos cuarenta, y cinco sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países de Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica, contenía a la vez parte sustantiva y procesal.
- Los Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1943, los cuales introdujeron reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo, y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

Luego, se da el período contrarrevolucionario, el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Jacobo Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo, a favor de las clases populares, se abrogó la constitución de 1945, y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956; ésta

³ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del derecho laboral**. Pág. 78



conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, prescribe indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del presidente de la república.

Luego el 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al código anterior Decreto número 330 (de la revolución) y al Decreto número 570 (de Castillo Armas), el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

López Larrave explica al respecto de esa época que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva



sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.⁴

En el año de 1966, entra en vigor una nueva constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la constitución de 1945, que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, se reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos.

1.2 Definición del derecho de trabajo

El derecho de trabajo hace referencia al trabajo; el cual “es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas

⁴ López Larrave, Mario. *Op. cit.*, Pág. 70



normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas”.⁵

El derecho de trabajo es considerado como un conjunto de normas de orden público, reguladoras de las relaciones jurídicas, que se tienen por causa del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente todas sus manifestaciones”⁶

Méndez Salazar lo define como “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de esas relaciones”.⁷

⁵ Paola Ernestina Villagrán Reyes. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 15

⁶ Fernández Molina, Luis. **Op. cit.**, pág. 1

⁷ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3



El autor Cabanellas define al derecho de trabajo como: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente".⁸

El tratadista Mario de la Cueva, manifiesta que: "El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁹

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 señala lo siguiente: "Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social"; la cual reconoce que el estado es y debe ser el encargado de garantizar el trabajo para todos los guatemaltecos protegido por algunas normas.

También el Código de Trabajo contempla que:

- a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores;
- b) El derecho del trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente;**
- c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo;

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 245

- d) El derecho del trabajo es realista y objetivo;
- e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y
- f) El derecho del trabajo es hondamente democrático.

“Esta 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 empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección y manuales. En los aspectos legales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía donde el estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes, en el proceso general de protección.”¹⁰

1.3 Principios del derecho de trabajo

El autor Edilmar Mazariegos Vásquez en su obra indica que: “El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.¹¹

El mismo autor afirma que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran

¹⁰ Méndez Salazar. *Op. cit.*, pág. 3

¹¹ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de los derechos humanos.** Pág. 11



seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.¹²

En el derecho de trabajo, los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho, siendo los siguientes:

1.3.1 Es un derecho público

Se dice que el derecho laboral es un derecho público, en virtud de que es el estado, quien emite las normas de interés público, tendientes a la protección de la gran mayoría.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 establece: “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 fije 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 implique renuncia, disminución, tergiversación, 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

¹² **Ibíd.**, pág. 12



disposiciones relativas al trabajo.” También se contempla que el “el presente Código, y sus reglamentos son normas de orden público” (Artículo 14 Código de Trabajo).

1.3.2 Es un derecho tutelar de los trabajadores

Nuestra legislación laboral establece que “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Es del conocimiento de la mayoría que el trabajador es quien se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se presenta fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo contempla esta situación en la formulación de sus leyes que protegen a la parte más débil de esa relación. De tal caso que la Constitución Política de la República de Guatemala especifica en el Artículo 103 que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Al respecto el Artículo 17 del Código de Trabajo expone que para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” No debe interpretarse la titularidad de los trabajadores en un sentido de desigualdad para ambas partes, sino que el derecho de trabajo protege a la



parte más débil en las relaciones laborales, ya que haciendo la diferencia **entre** empleadores y patronos se brinda la titularidad a la parte económicamente más débil, en este caso el trabajador, y de esta forma se logra actuar en igualdad de condiciones para ambas partes.

1.3.3 Constituye un mínimo de garantías

El derecho laboral constituye ciertas garantías las cuales tienen las características de ser mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables. Son consideradas garantías mínimas porque el estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera que debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

Son consideradas protectoras para el trabajador, en virtud de que a él, es a quien se le considera como la parte económicamente más débil de la relación laboral, por lo cual se crean normas que tienden a su protección. Son normas irrenunciables únicamente para el trabajador, porque contienen garantías de cumplimiento forzoso e imperativas aún en contra de cualquier estipulación que señale su renuncia o tergiversación de los derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social; aunque el patrono si puede renunciar a ellas, porque su renuncia constituye nuevos derechos para el trabajador.

Estas garantías por su naturaleza de ser mínimas, son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios:

- a) La contratación individual
- b) La contratación colectiva y
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Lo anterior significa que a través de los contratos individuales y colectivos por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo el aumento al salario mínimo, o la reducción de algunos minutos de la duración de la jornada de trabajo, el aumento de los días de vacaciones, etc.

1.3.4 Democrático

Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, quienes como lo indica el Código de Trabajo constituyen la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.

1.3.5 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, propia 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” (Cuarto considerando del Código de Trabajo).

Mario de la Cueva, cuando se refiere a éste principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.¹³

1.3.6 Conciliatorio

Por medio de este principio se logra que las dos partes de una relación laboral puedan llegar a un arreglo, tomando en cuenta para ello, los principios y normas que favorecen al trabajador. Un claro ejemplo de este principio es la etapa de conciliación que se da en el derecho laboral, cuando el juez, previo al procedimiento de prueba propone

¹³ De la Cueva, Mario. **Op. cit.**, pág. 278



formulas ecuanímenes para la solución del conflicto a efecto de que las partes puedan llegar a un arreglo. (Artículo 340 Código de Trabajo).

1.3.7 Realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social, ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de ambas partes; y es objetivo, porque trata de resolver los conflictos que devienen de su aplicación con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos.

1.3.8 Irrenunciable

En virtud de que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, les prohíbe a estos renunciar a sus derechos, con el objeto de asegurarles algunas garantías y beneficios; lo cual se traduce para el trabajador en una imposibilidad jurídica de privarse de algunos derechos contenidos en nuestra legislación.

El Código de Trabajo establece que "El derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste**".



1.3.9 In dubio pro operario

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

1.4 Fines del derecho de trabajo

El fin inmediato del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de todos los trabajadores, conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es deber del estado garantizar las políticas concretas que fomenten la creación de fuentes de trabajo, de seguridad y estabilidad laboral, así como la creación de normas positivas que se ajusten a nuestra época. En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución encargada de velar por la protección de los trabajadores frente a los empleadores; dicho ministerio es reconocido como la encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social en beneficio de la sociedad.

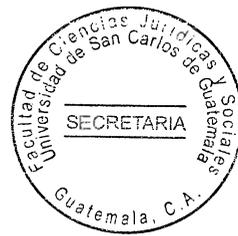
1.5 Objeto del derecho de trabajo

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre



empleadores y trabajadores surgidas de los contratos de trabajo o de las relaciones laborales, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos, elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.





CAPÍTULO II

2. Elementos del derecho procesal del trabajo

2.1. Antecedentes del derecho procesal del trabajo

Los primeros antecedentes del derecho procesal del trabajo se remontan a los años posteriores a la revolución francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear un marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia; es así como los primeros procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son los de derecho común que sirvieron de asidero mientras se codifica la legislación laboral sustantiva y adjetiva.

Fue en europa en donde surgieron las primeras regulaciones del trabajo, así como también las primeras disposiciones o cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo, surgieron las primeras promulgaciones de estatutos legales referentes a la regulación de las relaciones de trabajo. En américa, uno de los primeros antecedentes que surgieron de las relaciones de trabajo fue la creación de la constitución mexicana promulgada en mil novecientos diecisiete, y en Guatemala se da la creación del Código de Trabajo en mil novecientos cuarenta y siete cobrando vigencia el primero de mayo.



2.2. Definición del derecho procesal del trabajo

Mario López Larrave expone que: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.¹⁴

La definición anterior propone que el derecho procesal es una rama del derecho que se ocupa de plantear las soluciones a los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, y para lo cual el estado se organiza con las instituciones correspondientes.

2.3. Contenido del derecho procesal del trabajo

El Doctor César Landelino Franco López señala que el contenido del derecho procesal del trabajo se encuentra dividido en dos grandes ramas: El derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.

Con respecto al derecho procesal individual expone que: “Es la rama del derecho procesal del trabajo cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en las relaciones de trabajo.”¹⁵ Explicando que para la

¹⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 40

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo I. Pág. 12



solución de este tipo de conflictos existe un solo procedimiento; el procedimiento ordinario laboral o juicio ordinario laboral.

Y con respecto al derecho procesal colectivo cita que “Es una rama del derecho procesal del trabajo, cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva originados en las relaciones de trabajo. En esta rama se contienen los siguientes procedimientos:

- a) Conflicto colectivo de carácter económico social; dentro del cual existen como etapas procesales del mismo el procedimiento de conciliación y el procedimiento de huelga.
- b) Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho y
- c) Arbitraje o procedimiento arbitral.”¹⁶

Chicas Hernández en su obra apuntes del derecho procesal del trabajo hace referencia a que nuestro Código de Trabajo vigente sigue la corriente en donde acepta que el derecho procesal del trabajo se divide en dos ramas¹⁷.

“Derecho procesal individual y derecho procesal colectivo, haciendo referencia que “el primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo las normas instrumentales que regulan la solución

¹⁶ **Ibíd.** Págs. 12 y 13

¹⁷ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo.** Pág. 3



también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social”.¹⁸

El mismo autor también especifica que según el Código de Trabajo el derecho individual del trabajo comprende los procesos de conocimiento, de providencias o medidas cautelares y los procedimientos de ejecución; y que el derecho procesal colectivo del trabajo comprende los procedimientos que se deberán seguir en la resolución de conflictos de carácter económico social, estando entre ellos el arreglo directo, la conciliación, el arbitraje y la huelga.

2.4. Principios informativos del derecho procesal

- Protector o tutelar de los trabajadores: Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad, ya que una vez equiparadas las partes con tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.
- Oralidad: La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura, como ejemplo de esto podemos encontrar en el Artículo 321 del código de Trabajo: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral”.

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 3



- **Preclusión:** El proceso se desarrolla por etapas y por este principio el paso de una a la siguiente, supone la preclusión o clausura de la anterior, de tal manera que aquellos actos cumplidos quedan firmes y no puede volverse a ellos.

2.5. Autonomía del derecho procesal del trabajo

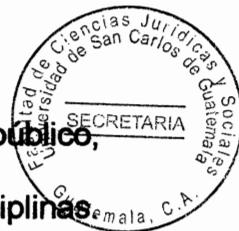
La mayoría de estudiosos del derecho procesal del trabajo consideran que éste en un derecho autónomo en virtud de que posee sus propios principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso, el cual no depende de alguna otra rama o disciplina.

“Podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerita un estudio particularizado,
- Principios propios o cuanto menos más acentuados que en otras ramas,
- Institutos propios o con características muy peculiares y un
- **Método propio**¹⁹

2.6. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

¹⁹ Chicas Hernández. **Op. cit.**, pág. 12



Actualmente al derecho procesal del trabajo se le considera como un derecho público, ya que se encuentra una clara intervención del estado en todas sus normas y disciplinas.

Por ejemplo el Doctor César Landelino Franco en su obra manual del derecho procesal de trabajo explica que es una rama del derecho público en virtud de que existe una “clara intervención del estado que hace que esta disciplina sea una rama del derecho público”.

²⁰ Aunque la mayoría de tratadistas contemporáneos no logran definir si el derecho procesal del trabajo es público o privado.

Algunos consideran que tal diferenciación debe hacerse si se trata de un derecho público o social, otros creen que la división del derecho público y privado tiene más que un interés científico un interés marcadamente político, otros se apuntan al análisis de las teorías de la naturaleza de las relaciones jurídicas y teoría de la naturaleza de los sujetos.

Mario López Larrave propone que “En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del derecho procesal de trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera clasificación: la del derecho social.”²¹

²⁰ Franco López. *Op. cit.*, pág. 14

²¹ López Larrave. *Op. cit.*, pág. 21



2.7. Los conflictos del trabajo

Se dice que los conflictos del trabajo tienen su origen como consecuencia del abuso del hombre por el hombre, de la ventaja del más fuerte sobre el débil, del económicamente más poderoso sobre el necesitado, para lo cual el derecho laboral ha desarrollado una serie de regulaciones con el fin de reglamentar las relaciones obrero patronales y evitar todo tipo de fricciones del ambiente laboral, reconociendo que los conflictos pueden ser individuales o colectivos.

Los primeros son aquellos conflictos que surgieron entre dos sujetos de una singular y concreta relación de trabajo. Y los conflictos colectivos se manifiestan en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y particularmente en las huelgas y en los paros.

Hoy en día los conflictos laborales son inherentes a las relaciones obrero patronales, ya que en toda relación siempre podrán encontrarse algunos desacuerdos e inconformidades, aunque no siempre sus consecuencias son negativas, también pueden ser positivas para las empresas y los trabajadores y en nuestro medio los conflictos de trabajo son conocidos como aquellas desavenencias que se originan de las relaciones del trabajo, tales como como por ejemplo el incumplimiento o violación de alguna norma, la exigencia por parte de los trabajadores de las mejoras en las condiciones de trabajo, los cambios de las maquinaria de producción o tecnologías que provoca modificaciones



para los trabajadores, una mala organización de las empresas, problemas personales del trabajador e incluso enfermedades.

2.8. Clasificación de los conflictos de trabajo

Nuestra legislación laboral divide los conflictos de trabajo en individuales y colectivos. Son individuales a aquellos que afectan el interés particular de un trabajador o de varios y son colectivos cuando afectan el interés sindical o gremial de los trabajadores.

2.8.1 Conflictos individuales

Como anteriormente se indicó los conflictos individuales son aquellas diferencias que surgen entre un trabajador, individualmente determinado, y el empleador; en donde podemos mencionar que tienen su origen en alguna omisión, falta o incumplimiento de algunas de las partes a las condiciones de trabajo.

Entre las características que podemos encontrar de este tipo de conflicto podemos citar las siguientes:

- Los intereses son ciertos y determinados
- Se invoca lo contenido en las normas jurídicas contenidas en: La Constitución Política ordinaria, las leyes, pactos, convenios, contratos o sentencias.



- **Obliga únicamente a los que tomaron parte en el conflicto. (patrono y trabajador)**

A su vez se suele determinar que existen conflictos individuales del trabajo de naturaleza jurídica y de naturaleza económica. Los conflictos individuales de naturaleza jurídica en donde lo que se discute es alguna interpretación o cumplimiento de alguna norma laboral, y el interés puede ser de un solo trabajador o de varios; como ejemplo podemos mencionar cuando un trabajador demanda a su empleador para el pago de sus vacaciones.

Los conflictos de naturaleza económica son aquellos que abarcan situaciones referentes al salario, un ejemplo es cuando los trabajadores solicitan una remuneración económica, en virtud de que lo que recibe es inferior a lo establecido legalmente.

Entre los procedimientos para la solución de dichos conflictos, nuestro Código de Trabajo establece los siguientes:

- El procedimiento ordinario, contenido en los Artículos 323 al 373 del Código de Trabajo.
- El procedimiento en materia de previsión social, regulado en el Artículos 414 del Código de Trabajo, y el Artículo 52 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- El procedimiento incidental post mortem, establecido en el Artículo 85 Código de Trabajo, y el Artículo 102 (p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.
- El procedimiento para sancionar faltas en materia de trabajo y previsión social, regulado en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.
- El procedimiento incidental para cancelación de contrato de trabajo y previsión social, el cual se encuentra regulado en el Artículo 209 último párrafo del Código de Trabajo.
- El procedimiento de ejecución laboral, establecido en los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo.

2.8.2 Conflictos colectivos

De la Cueva define los conflictos colectivos como “las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o solamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.²²

La clasificación de los conflictos colectivos laborales, para la mayoría de autores es la siguiente:

²² De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, pág. 725



- **Conflictos obrero patronales**

Son aquellos que se desarrollan entre trabajadores y patronos, los cuales se pueden subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos en individuales o colectivos, según el interés individual o colectivo que esté en juicio y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

- **Conflictos interpatronales**

Se dan cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en contraposición.

- **Conflictos intersindicales o intergremiales**

Son los conflictos que tienen como actores a varias asociaciones profesionales y se ejemplifica mejor cuando conocen la titularidad de un contrato colectivo.

Para la solución de los conflictos colectivos, encontramos los siguientes procedimientos, establecidos en el Código de Trabajo:

- a) **Arreglo directo:** Es el procedimiento preestablecido en nuestra legislación para la solución de diferencias entre patronos y trabajadores surgidas con ocasión de una relación de trabajo o contrato de trabajo, y consiste en un procedimiento



extrajudicial, en donde se suscribe un convenio entre ambas partes, contenido en los Artículos 374 al 376 Código de Trabajo, los cuales establecen que los consejos o comités ad hoc son aquellos que se constituyen con carácter permanente mientras dura la controversia, los cuales se encargan de plantear a los patronos verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes, y cuando se llegue a un arreglo se levantará un acta de lo acordado de la cual se enviará copia a la inspección general de trabajo.

- b) La conciliación: La conciliación es un procedimiento por medio del cual se resuelven conflictos colectivos, en el que las partes a través de un tribunal de conciliación procuran un avenimiento.

El doctor César Landelino Franco López señala algunas características de esta fase en un conflicto colectivo:

- “Es una fase que inicia con la presentación de la demanda colectiva y se extiende por quince días;
- Quien controla el trámite del proceso es un tribunal de orden pluripersonal denominado tribunal de conciliación;
- Es inadmisibles la interposición de recursos, excepciones y recusaciones;
- Las decisiones del tribunal de conciliación no tienen carácter vinculante para con las partes, pues constituyen solamente recomendaciones, que aquellas están en el derecho de adoptar o no;

- En el caso que las partes acepten las recomendaciones del tribunal se suscribe un convenio colectivo que termina con el trámite del proceso y que tiene vigencia por el plazo determinado por aquellas;
- Las recomendaciones dictadas por un tribunal de conciliación constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje en el caso de que el trámite del conflicto sea trasladado a conocimiento de un tribunal de esta naturaleza.²³

c) El arbitraje: Se suscita para resolver conflictos de carácter individual o colectivo, en el cual no fue posible resolverlo conforme al procedimiento de conciliación, o bien fue una decisión de las partes. Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con estos se someten por imposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculante para las partes y efectos inminentemente normativos.

Dentro de las clases de arbitraje podemos señalar los siguientes:

- Arbitraje voluntario: el cual se establece por voluntad de las partes para someter el conflicto de trabajo ante un tercero obligándose por esto a obedecer cualquier solución que de dentro de este procedimiento.

²³ Franco López, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo II. Pág. 850 a 851.



- **Arbitraje obligatorio:** Se le llama también forzoso o compulsivo y se da cuando lo impone el estado o una ley sobre la voluntad de las partes en el conflicto en virtud que no han podido resolver sus diferencias por medio de los procedimientos establecidos, teniendo el estado la obligación de imposición del mismo en base al principio de paz social.



CAPÍTULO III

3. El proceso ordinario laboral guatemalteco

3.1. Definición

Para definir el procedimiento ordinario laboral se toma el concepto del autor Raúl Chicas Hernández: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”²⁴. Se dice que es ordinario por cuanto se encuentra normado como vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

El mismo autor también considera al proceso ordinario laboral como “Un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí, o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto con las partes y las pruebas, y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que

²⁴Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Op. cit.*, pág. 87



dispersan y complican los trámites: más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y la lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.”²⁵

El procedimiento ordinario laboral, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, se encuentra enmarcado dentro de lo que se conoce como derecho procesal laboral y tiene su origen desde que surge el derecho laboral como tal. El Doctor César Landelino Franco lo define como: “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 de trabajo.”²⁶

El proceso ordinario laboral, es un proceso de cognición en donde lo que se busca es la declaración de un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previo una fase cognoscitiva y se puede definir como aquel proceso en donde las partes participan en un debate, en igualdad de condiciones para lograr convencer al juez acerca de las pretensiones, culminando con una sentencia que puede ser condenatoria, meramente declarativa o constitutiva. Y en nuestra legislación es conocida como la única vía a la que las partes pueden acudir para la solución de aquellos conflictos de carácter individual que surgen en las relaciones del trabajo.

²⁵Ibíd., Pág. 59

²⁶Franco López, César Landelino. **Op. cit.**, pág. 12

3.2. Características del proceso ordinario laboral

- Es un proceso en el que las actuaciones de las partes se dan en audiencias sucesivas. Esta es una característica muy importante porque las partes se ven en la obligación de acudir a las audiencias con sus respectivos medios de prueba así como prepararse para formular dentro de las mismas sus respectivas alegaciones.
- Todas las actuaciones de las partes se asientan en actas; lo que obliga que toda la historia del proceso deba documentarse, tanto las actuaciones de las partes como las resoluciones que el juez dicta de todos los actos procesales los cuales se desarrollan en las respectivas audiencias, lo cual queda también grabado en audio.
- No se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como que también en la primera instancia no existe vista.
- No existe período de prueba dentro del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba y en las mismas debe tener lugar la recepción de aquellos y el diligenciamiento de los que deban de recabarse por no encontrarse en poder de las partes.
- La actuación de las partes debe ser por regla general en forma oral.
- El juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben recibirse ciertas actuaciones derivado del principio de impulso procesal de oficio.

- Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal que es el trabajador.
- Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.
- No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia, en vista de que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador.

3.3. Principios del proceso ordinario laboral

Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen toda la normativa del procedimiento laboral, cuyo objeto es la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente. Para el autor Manuel Alonso Olea los principios del derecho de trabajo “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”²⁷

Dentro de los principios del derecho procesal del trabajo según el Doctor César Landelino Franco López quien expone en su obra Manual del derecho procesal del trabajo se ventilan los siguientes:²⁸

²⁷ Olea, Manuel Alonso. **Introducción al derecho de trabajo**. Pág. 89

²⁸ Franco López, César Landelino. **Op. cit.**, págs. 45-55.

3.3.1. Principio dispositivo

Este principio se subdivide en otros principios: El principio de iniciativa procesal, en donde corresponde a las partes ejercer el derecho de accionar ante un órgano jurisdiccional, el principio de impulso procesal, como consecuencia del principio anterior, el cual señala que las partes son las únicas que pueden accionar y proseguir un juicio; y el principio de aportación de pruebas a cargo de las partes, haciendo responsables a estas de proponer sus propios medios de prueba.

3.3.2. Principio tutelar

Este principio se encuentra en el cuarto considerando literal a del Código de Trabajo, el que contempla que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que busca compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho laboral como tutelar de los trabajadores, implica una manifestación del estado que interviene en virtud del sentido de solidaridad social.

3.3.3. Principio de igualdad

Este principio toma cuidado en cuanto que las normas procesales no establezcan ventajas, privilegios ni beneficios a favor de ninguna de las partes procesales, con perjuicio de la otra, sino que las oportunidades y las posibilidades de actuar son comunes y pueden producir los mismos efectos.

Este principio no solo lo encontramos reflejado en la Constitución Política de la República de Guatemala sino que también en el Código de Trabajo. El derecho de trabajo como



tutelar de los trabajadores trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

3.3.4. Principio de concentración procesal

Este principio tiene como objetivo que el juzgador pueda reunir el mayor número de actos procesales en una sola audiencia; un ejemplo de este principio lo encontramos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que establece que en la propia comparecencia de las partes, el juez de una vez realizados los actos de contestación de la demanda y la reconvencción, procurará avenir a las partes proponiéndoles formas ecuanímes de conciliación; o sea que debe ser en la primera audiencia en donde se van a agotar las fases de conciliación, de contestación, de reconvencción, de excepción, etc.

3.3.5. Principio de oralidad

En el juicio ordinario laboral el principio de oralidad se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo el cual establece como norma general que "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es ora". También el Artículo 322 del mismo cuerpo legal establece que "Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente".

3.3.6. Principio de impulso procesal de oficio

El impulso procesal de oficio en el procedimiento ordinario laboral corresponde exclusivamente a los jueces, quienes tienen la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, las partes son las que inician el proceso a través de la demanda y de la contestación pero es el juez el que le da el impulso al proceso.

“La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal que, se extiende hasta la ejecución de la sentencia, la que también una vez firme y ejecutada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.”²⁹

3.3.7. Principio de inmediación procesal

A través de este principio el procedimiento ordinario laboral asegura la presencia del juzgador en todas y cada una de las diligencias que dentro de una audiencia se lleven a cabo; lo cual significa que el juez debe estar en contacto con las partes no solo en las diligencias de prueba sino en todos los actos procesales del juicio. El Artículo 321 del Código de Trabajo indica que: “Consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba”.

3.3.8. Principio de iniciativa a cargo de las partes

Por medio de este principio las partes son las que tienen a su cargo la iniciación del proceso, o sea que son ellas las que tienen a su cargo los actos de introducción procesal. En materia laboral la única forma como se puede iniciar un proceso laboral es a través

²⁹ *Ibíd.*, pág. 48

de la demanda “ya que la iniciativa oficial solamente es permitida por nuestra ley en los procedimientos de faltas laborales”³⁰

3.3.9. Principio de antiformalidad

Este principio es el que le permite a las partes el trámite del proceso sin mayores formalismos, de tal manera que requisitos como citar el fundamento de derecho, utilizar determinada clase de papel para litigar, y el auxilio profesional a excepción de la asesoría legal obligatoria en materia de arbitraje, de acuerdo con el Artículo 409 del Código de Trabajo, no son exigidos dentro del derecho procesal laboral, lo que al final facilita el trámite de las partes en el proceso.

El Doctor César Landelino Franco al referirse al principio de antiformalidad cita “Por virtud al principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir.”³¹

Sin embargo no debe entenderse como una excepción de las partes del cumplimiento de todos los requisitos que pueden exigirse dentro del proceso, pues se encuentran requisitos establecidos tales como la primera solicitud, que deben ser satisfechos, pues la antiformalidad no implica en ningún caso que las partes puedan descuidarse, sino únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

³⁰Chicas Hernández. *Op. cit.*, pág. 91

³¹ Franco López. *Op. cit.*, Pág. 49



3.3.10. Principio de celeridad

Según el Doctor César Landelino Franco afirma que: “Para que exista celeridad procesal debe entenderse que, en una aplicación integral, la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de eso es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deban mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, es entonces del criterio del juez, de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite vertiginoso”.³²

3.3.11. Principio de preclusión

Al respecto de este principio el mismo autor asevera que “ Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Podemos citar como ejemplos, las facultades que el actor tiene de ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda, esto advierte que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo”.³³

³² **Ibíd.**, pág. 53

³³ **Ibíd.**, pág. 58

3.3.12. Principio de flexibilidad en la prueba

Lo que el Doctor Franco López explica acerca de esta principio es “Que el mismo radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con algunos de los otros sistemas de apreciación y valoración de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal”.³⁴

3.3.13. Principio de economía procesal

Este principio tiene como objetivo “buscar la devaluación en el costo económico que para las partes representa la tramitación del proceso, es decir que para este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. La eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y sencillez, pues cuanto más antiformal y sencillo es el proceso más económico puede ser”.³⁵

A manera de ejemplo se puede mencionar la exención del impuesto de timbres fiscales y papel sellado para protocolos en todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones

³⁴ *Ibíd.*, pág. 55

³⁵ *Ibíd.*, pág. 52



que se tramiten ante las autoridades de trabajo, jurídicas o administrativas, contenido en el Artículo 11 del Código de Trabajo.

Otro ejemplo se encuentra en el Artículo 321 del Código de Trabajo, el cual establece que no es necesaria la intervención de un asesor, pero si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar los abogados en ejercicio, los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho de las universidades que funcionen legalmente en el país.

3.3.14. Principio de sencillez

Este principio es claramente notorio en el juicio ordinario laboral, en virtud de que guarda una estrecha relación con el principio de antiformalidad, en ese sentido permite que las partes accedan al juicio sin mayores formalismos.

El autor Mario López Larrave manifiesta que “El proceso laboral tiene formas que para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre en el proceso civil de la actualidad.”³⁶

3.4 Protocolo del procedimiento ordinario laboral

El procedimiento ordinario laboral se encuentra plenamente establecido en el título

³⁶ López Larrave. *Op. cit.*, pág. 32



undécimo del Código de Trabajo, específicamente en los Artículos 321 al 373, y se encuentra dividido en diez capítulos:

- Disposiciones generales
- Notificaciones
- Acumulaciones
- Demanda
- Juicio verbal y período conciliatorio
- Excepciones
- Pruebas
- Sentencia
- Recursos y
- Segunda instancia

En resumen el capítulo primero establece todas las disposiciones generales, tales como que el juicio es un proceso oral, impulsado de oficio por los tribunales y que el juez deberá estar presente en la práctica de todas las diligencias de prueba; también entre esas disposiciones podemos encontrar la aplicación supletoria en el Artículo 326 de algunas normas del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Hace referencia también a que no es necesaria la intervención de los asesores en los juicios; y por último menciona que las partes pueden actuar y gestionar personalmente o por medio de un mandatario judicial.



El capítulo segundo comprende todo lo relacionado a las notificaciones y la forma en que serán efectivas; el capítulo tercero establece las acumulaciones, mencionando que en una misma demanda podrán ejercitarse varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, regulando que también se podrá auxiliar en lo dispuesto para ello en el Código Procesal Civil y Mercantil con respecto a las acumulaciones en autos.

El capítulo cuarto regula todos los requisitos que deberá llevar la demanda; la cual puede presentarse de forma escrita o de forma oral, misma que deberá reunir todos los requisitos señalados en la ley, en donde el juez de oficio le dará tramite.

El juicio verbal y el período conciliatorio se encuentran establecidos en el capítulo quinto, en cuyos artículos se regula que el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en la primera audiencia, también menciona las causas por las cuales alguna de las partes puede excusarse de comparecer a audiencia, en donde el juez señalará nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas a partir de la que no se realizó.

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, en la primera audiencia deberá fundar su oposición, la contestación de la demanda y la reconvencción podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. Con respecto al periodo conciliatorio, el juez, una vez contestada la demanda y la reconvencción, procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y



aprobará en el acto cualquier fórmula. Si la conciliación fuere parcial el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo, y si no hubiere conciliación, el juicio proseguirá.

El capítulo sexto abarca las excepciones, las cuales deberán interponerse previo a contestar la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias y las nacidas con posteridad se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. El juez deberá resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias.

Con respecto a la prueba durante el juicio, el capítulo séptimo, establece que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá de inmediato las pruebas ofrecidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado. Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, se señalará nueva audiencia dentro de un término no mayor de quince días, y extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas no fuera posible recibir toda la prueba el juez señalará una tercera para ese objeto. Con respecto a los testigos ofrecidos por las partes, estos no deberán ser más de cuatro.

El capítulo octavo hace referencia a la sentencia; señalando primero que en caso de que el demandado no hubiere comparecido a la primera audiencia sin justificación, el juez sin



más trámite la dictará. La sentencia deberá ser emitida en un término no menor de cinco ni mayor de diez días, una vez recibida toda la prueba durante el juicio.

El capítulo noveno abarca todo lo relacionado a los recursos, haciendo una clara división entre las resoluciones no definitivas dictadas por el juez, en donde procede el recurso de revocatoria, el cual obliga al juez a revisar o revocar la resolución dictada o bien dictar la resolución que corresponde conforme a la ley.

O el recurso de nulidad, que procederá contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, en donde el tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando a oír por veinticuatro horas a la otra parte, y resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Y contra las resoluciones que sean definitivas, solo proceden los recursos de aclaración, los cuales deberán resolver o aclarar aquellos términos de la sentencia que resultaren oscuros o ambiguos. O el recurso de ampliación, el cual tiene por objeto resolver los aspectos que se hayan omitido resolver en la sentencia.

Por último cabe hablar del recurso de apelación, el cual "tiene como finalidad revisar lo actuado en primera instancia por los tribunales de trabajo y previsión social, por ello, es el recurso de apelación el que origina el trámite de la segunda instancia en el proceso".³⁷

³⁷ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 229



Por último el capítulo décimo establece todo lo relacionado a la segunda instancia, una vez interpuesto el recurso de apelación, la sala de apelaciones de trabajo y previsión social dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente para que exprese los motivos de su inconformidad, seguidamente se señalará día para la vista y se dictará sentencia cinco días después. Las sentencias en segunda instancia deberán confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la sentencia en primera instancia, y contra dichas sentencias no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

3.5. Las partes en el proceso ordinario laboral

Al hablar de las partes o sujetos procesales, se debe entender que son los sujetos que intervienen, y que generalmente son dos: la parte actora y la parte demandada, el trabajador y el patrono, aunque en el proceso ordinario laboral la inspección general del trabajo interviene en algunos asuntos.

Podemos definir a las partes así: "Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la



protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo" ³⁸

En licenciado Franco López determina los siguientes sujetos procesales que intervienen en los procesos ordinarios de trabajo:³⁹

- a) El actor a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio;
- b) El demandado, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor;
- c) La inspección general del trabajo, que de acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios en los que se discutan intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravidez.

También hay que considerar la capacidad procesal de los sujetos procesales que intervienen, para lo cual se establece la mayoría de edad, aunque en nuestra legislación los menores de catorce años tienen capacidad para comparecer a demandar ante los

³⁸ Chicas Hernández, Raúl. *Op. cit.*, pág. 64

³⁹ Franco López, César Landelino. *Op. cit.*, pág. 62



tribunales de justicia el cumplimiento de sus derechos. Y los que aún no han alcanzado esa edad pueden actuar a través de sus representantes.

Otra característica que se presenta en los juicios ordinarios de trabajo es la representación; opción a la que optan las partes para ejercer su derecho en juicio. Como podemos ver el Código de Trabajo en el Artículo 323 estipula la posibilidad de que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial, estableciendo que los sujetos procesales pueden optar por esta cualidad, pero únicamente de la siguiente forma:

- a) A través de sus abogados;
- b) A través de sus parientes dentro de los grados que establece la ley;
- c) A través de los dirigentes sindicales cuando se representen a miembros de base de sus respectivas organizaciones;
- d) Las personas jurídicas a través de sus respectivos representantes.

3.6. La aplicación supletoria de disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil en el proceso ordinario laboral

Por último es importante mencionar que en el proceso ordinario laboral son aplicables otras leyes en materia distinta a la que regulan, generalmente en virtud de que las normas



en materia de trabajo no contemplan algunas disposiciones o procedimientos que permitan observar el objeto de la ley.

Para ello el Código de Trabajo en el Artículo 326 regula la aplicación supletoria: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene éste Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial”.



CAPÍTULO IV



4. La representación en materia laboral

4.1. Antecedentes históricos de la representación

La representación es una figura jurídica, conocida como aquella facultad que tiene una persona de actuar, decidir y obligarse en nombre de otra para la ejecución de ciertos y determinados actos. La representación nace en el derecho romano, sin embargo surgió con dificultad, puesto que, según el derecho civil en esa época "nadie podía adquirir y quedar obligado por el acto jurídico realizado por otra persona, lo que prácticamente constituía la negación de la representación".⁴⁰ Sin embargo esta institución no fue utilizada por el derecho romano anterior a Justiniano, pues no se admitía que una persona (representante) produjera inmediatamente efectos en la esfera jurídica de otra (representado).

En cambio para los menores de edad se admitían tres formas de representación; la primera para los menores de siete años y para aquellos que eran incapaces absolutos; la segunda, para los mayores de siete años y hasta los doce años, y la tercera, para los púberes, que en el antiguo derecho eran plenamente capaces, pero a quienes se les

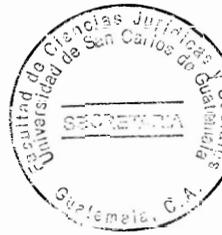
⁴⁰ Narváez García, José Ignacio. **Derecho mercantil colombiano**. Pág. 270



creó una serie de disposiciones con propósitos de protección, que en la práctica se traducían en limitaciones a su capacidad; tal estado duraba hasta los veinticinco años de edad, que era la edad en que alcanzaban la mayoría de edad.

Con respecto a la representación de las personas jurídicas, esta idea apareció en la época del imperio, ya que en el derecho romano primitivo, el concepto jurídico de estas personas estaba reservado únicamente a los individuos. Sin embargo este concepto fue evolucionando a través de los tiempos, conociéndosele en su primera etapa como un proceso largo y complicado que comprendió dos fases: En la primera el representante adquiría para sí todos los beneficios del acto o negocio; y en la segunda fase los transmitía por medio de otro acto al interesado. Durante la segunda etapa de este desarrollo, se trató de proteger al representado por lo que se creó lo que se denominó el expediente de acciones útiles, que consistió en que el interesado poseía todas las acciones derivadas del acto. De esta etapa surge la idea de la representación como institución jurídica.

En el derecho moderno se estudia a la representación dentro de la rama del derecho privado, concretamente en los negocios jurídicos, pero en realidad su campo de acción es mayor, ya que la podemos encontrar en el derecho de familia, en el derecho mercantil, en el derecho procesal, en el derecho administrativo y en el derecho notarial entre otras.



4.2. Definición de representación

El Autor Manuel Ossorio define que representar es “ostentar o ejercer una representación”⁴¹, y define a la representación como “sustitución de una persona en cuyo nombre se actúa”.⁴²

La representación hace referencia al hecho de que en un acto jurídico, una de las partes o ambas, puedan ser representadas por una tercera persona que no contrata para sí, sino para la parte o partes que representa, quedando ligada contractualmente como si ella misma hubiese comparecido al acto o contrato.

Doctrinariamente la figura de la representación supone una actuación en nombre de otra, producida de tal manera que los efectos jurídicos de ese acto recaen siempre de modo directo, en la esfera del representado y nunca del representante. Cabe distinguir los términos representante y representado; representante es la persona que asume temporalmente la capacidad general de otra y que tiene potestad para defender los derechos de esta y representado es aquél en cuyo nombre se actúa.

El autor Chicas Hernández la define como un “fenómeno en donde una persona actúa en nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte”.⁴³

⁴¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 841

⁴² *Ibíd.*, pág. 840

⁴³ Chicas Hernández. **Op. cit.**, pág. 69



En términos jurídicos podemos notar que el vocablo representación hace referencia a la facultad que una persona física o jurídica otorga a otra para obrar en su nombre. Dicha representación puede ser legal (como en el caso del tutor o un curador) o surgir por la voluntad privada de las partes.

Por su parte el Doctor Edmundo Vásquez Martínez expresa que “La representación es en el tráfico económico un proceder jurídico para que una persona (representante) intervenga en actos o negocios jurídicos declarando su propia voluntad, para que ésta surta efectos en la esfera personal o patrimonio de otra (representado)”.⁴⁴

En nuestro medio la representación constituye una institución básica del derecho, en virtud de que pueden llevarse a cabo una gran cantidad de negocios o actos jurídicos, así como también a través de ella se suple la capacidad de obrar de ciertas personas como los incapaces, los menores y las personas jurídicas.

4.3. Elementos de la representación

4.3.1. Elementos reales

Podemos indicar que el contenido de la representación es cualquier acto que sea posible, lícito y determinado, que no se encuentre dentro de las excepciones que la ley establece o que por la propia naturaleza del acto no puede efectuarse a través de la representación.

⁴⁴ Vasquez Martínez, Edmundo. **Instituciones de derecho mercantil**. Pág. 439



Para lo cual el Artículo 1688 del Código Civil indica que: “Pueden ser objeto de mandato todos los actos o negocios para los cuales la ley no exige intervención personal del interesado, no se puede dar poder para testar o donar por causa de muerte, ni para modificar o revocar dichas disposiciones”.

4.3.2. Elementos personales

- a) El representado: Es aquel de quien se va a exteriorizar la voluntad, o bien se actuará en su nombre dependiendo de su capacidad. Tal es el caso del menor de edad, quien para actuar es reemplazado totalmente por el representante, quien comparecerá por él.

Cuando el representado es capaz de manifestar su voluntad, la función del representante se limitará a anunciar los deseos de éste.

- b) El representante: “Es quien realiza el acto y emite la declaración de voluntad. El representante debe tener capacidad de obrar para realizar actos jurídicos, en general, no siendo necesario que tenga la capacidad requerida para el acto que va a llevar a cabo, ésta la debe tener el representado.”⁴⁵ El ámbito o círculo de facultades del representante serán las que se le hayan otorgado, siendo éstas por representación voluntaria, legal, judicial o necesaria.

⁴⁵ Luarca Saracho, Ana Rosa. **La representación en el derecho privado**. Pág. 6



4.4. Importancia de la representación

La importancia de la representación no sólo radica en que se vuelve imprescindible especialmente para las personas que se encuentran incapaces o aquellas que por algún motivo se encuentran fuera de su domicilio, para que puedan ampliar el ámbito de sus actividades jurídicas a través de una persona (representante) para poder vincularse con terceros; sino que también se vuelve el único medio para poder actuar en el caso de las personas jurídicas.

4.5. Clasificación de la representación

Para poder clasificar las diferentes formas de representación que se pueden manifestar en el campo del derecho en general, tomaremos la clasificación que propone el autor Raúl Antonio Chicas:⁴⁶

4.5.1. Representación voluntaria o convencional

Es cuando una persona confiere a otra persona un mandato que lo represente facultándola para ejecutar en su nombre y por su cuenta actos jurídicos procesales en determinado proceso o en varios procesos, se confiere mediante un acto contractual o escrito que se denomina poder o mandato. El Artículo 1686 del Código Civil estipula

⁴⁶Raúl Antonio, Chicas Hernández. **Introducción al derecho procesal individual de trabajo**. Págs. 90-93



que: “Por el mandato, una persona encomienda a otra la realización de uno o más **actos** o negocios”; y el Artículo 1687 señala que “debe constar en escritura pública como requisito esencial para su existencia, y puede ser aceptado expresa o tácitamente.”

El Artículo 1686 del Código Civil señala que el mandato puede otorgarse con representación o sin ella. Es el mandato con representación cuando el mandatario obra en nombre del mandante y los negocios que realice dentro de las facultades que se le hayan conferido, obligan directamente al representado; y el mandato sin representación cuando el mandatario obra en nombre propio, sin que terceros tengan acción directa contra el mandante.

4.5.2. Representación necesaria

Esta clase de representación se da en el caso de las personas jurídicas, ya que ellas por su propia estructura, solo pueden actuar a través de alguna persona física; siendo delegada en una persona de forma obligatoria y debe estar fundamentada según sus bases constitutivas de su estructura.

El Código Civil reconoce los dos tipos fundamentales de personas jurídicas que existen, las de derecho público y las de derecho privado; siendo un ejemplo de las personas jurídicas de derecho público la Universidad de San Carlos de Guatemala, el estado y las municipalidades, las cuales son instituciones creadas y reconocidas por la ley; quienes pueden representarse de la forma como lo establece la ley o las reglas de su régimen.



Y como ejemplo de las personas de derecho privado tenemos las asociaciones, sociedades mercantiles, sociedades civiles, consorcios, y demás entidades creadas con fines lucrativos que la ley permite; las cuales pueden representarse a través de la persona o personas que indiquen en sus estatutos, sus reglamentos o su escritura social.

4.5.3. Representación legal

Es aquella que tiene como fin representar a las personas que la ley califica como incapaces, estando entre ellos los menores de edad, las personas que tienen alguna enfermedad que las imposibilita, y todas aquellas personas que por alguna razón legal fueran declaradas en estado de interdicción.

Su fundamento legal se encuentra establecido en el Artículo 14 del Código Civil el cual dice que "Los incapaces pueden ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por medio de sus representantes legales." Como ejemplos de este tipo de representación tenemos que por ejemplo para los menores de edad, la representación corresponde a quienes ejerzan sobre ellos la patria potestad, la representación testamentaria para el cumplimiento de los actos de última voluntad, la tutela, en los casos de menores de edad que sean huérfanos o cuyos padres se hallen privados de la patria potestad, y también para los incapacitados legalmente.



4.5.4. Representación judicial

La representación judicial surge cuando son los jueces los que intervienen; quienes nombran al respectivo representante a través de una resolución. Como ejemplo de esta clase de representación está el Artículo 48 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece que: "Cuando falte la persona a quien corresponda la representación o asistencia y existan razones de urgencia, podrá nombrarse un representante judicial que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité no reconocidos, hasta que concurra aquél a quien corresponda la representación o la asistencia".

Este tipo de representación se da en casos especiales tales como la representación de la herencia contenida en el Artículo 59 del Código Procesal Civil y Mercantil, en donde el juez nombra un representante para proteger los intereses hereditarios en caso no se haya reconocido los herederos hasta que estos hayan aparecido; en la ausencia y muerte presunta, casos en los cuales no hay representante el juez nombra un guardador investido de todas las facultades para la defensa de los intereses del ausente, es el juez quien discierne el cargo del guardador y le extiende una credencial que lo acredita como representante; por ultimo otro ejemplo es el que se da en los procesos de quiebra contenido en el Artículo 381 del Código Procesal Civil y Mercantil en donde el síndico es quien se encarga de representar a la masa de acreedores, judicial y extrajudicialmente.



4.6. Efectos de la representación

a) Entre poderdante y apoderado

El poderdante es el dueño del negocio, y sobre este recaen los efectos jurídicos del negocio realizado, así que los vicios del consentimiento del apoderado pueden ser invocados por el poderdante. El negocio celebrado por el representante liga directamente al representado. El dolo del representante se considera dolo del representado para la validez del negocio, sin embargo, las sanciones que por ese dolo se acarreen, recaen sobre quien lo cometió.

b) Entre poderdante y terceros

En el negocio jurídico realizado dentro de los límites del poder, los efectos que se generen recaen únicamente en el representado. El representante nada puede exigir de terceros.

c) Entre el representante y los terceros

Entre el representante y los terceros no queda ningún vínculo jurídico que los comprometa en los negocios que realicen.

4.7. La representación de las partes en los procesos ordinarios de trabajo

En nuestra legislación, el Artículo 323 del Código de Trabajo es el único artículo que



contempla la representación de las partes en el proceso ordinario laboral, señalando para ello que “las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial”; para las personas jurídicas estipula que: “Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogado”.

El mismo artículo anterior contempla los casos especiales en que se puede manifestar la representación: “Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo será quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial”.

Podemos dilucidar que el artículo anterior hace una pequeña división de las formas a las que las partes en los procesos ordinarios de trabajo pueden optar a efecto de otorgar su representación en un tercero; para las personas individuales, para las personas jurídicas y para aquellos casos derivados de una resolución judicial.

4.7.1. La representación de personas individuales

Las personas individuales pueden actuar personalmente o por medio de sus representantes judiciales. El Código de Trabajo admite exclusivamente que “Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este código y los parientes dentro de los grados de la ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales”.



El Código de Trabajo también contempla las circunstancias o condiciones por medio de las cuales los titulares de derechos laborales, pueden actuar a través de un representante judicial:

- a) **“Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas”; el mandato puede otorgarse a través de una carta poder firmada por el propio interesado. La carta poder es un documento simple redactado incluso por el propio interesado la cual contiene una facultad dada por un particular para que un tercero realice trámites en su nombre y representación, y puede especificar claramente las facultades o cederlas en forma general.**

- b) **Pero en el caso que “no supiere o no pudiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal”. El acta deberá levantarse en el juzgado respectivo al que acuda el interesado, por el secretario del tribunal.**

- c) **Y el último caso es a través de un mandato judicial, como ya vimos anteriormente solo los abogados, dirigentes sindicales y parientes dentro de los grados de ley podrán ser mandatarios según el Código de Trabajo. El mandato judicial deberá constar en escritura pública y deberá estar debidamente registrado.**



4.7.2. La representación de personas jurídicas

Las personas jurídicas son aquellas asociaciones o instituciones formadas por personas individuales, quienes unen esfuerzos o capitales para un fin lícito, las cuales son reconocidas como sujetos de derechos; dichas entidades las podemos encontrar debidamente reguladas en el Código Civil en los Artículos del 15 al 31.

Toda persona jurídica se origina por un acto de creación, el cual está necesariamente precedido por un proceso de volición, de uno o varios órganos estatales si se trata de la formación de un ente de derecho público, o de una o varias personas individuales si se trata de la formación de un ente de derecho privado.

Cuando ese proceso formativo culmina en la decisión de organizar y dar vida a una nueva persona jurídica, se procede, ya en los caminos del derecho, a la elaboración de un proyecto de ley de un acta constitutiva, de un proyecto de estatutos, o de una escritura pública, según la naturaleza de la misma.

La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; puede ejercitar todos sus derechos y contraer las obligaciones que sean necesarios para realizar sus fines y será representada por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social según el Artículo 16 Código Civil.



En el caso de la representación de las personas jurídicas cabe hacer una diferencia, ya que están las personas de derecho público y las personas de derecho privado, por lo tanto la representación será diferente para cada una de ellas:

- **Representación de las personas jurídicas de derecho público**

Esta será dependiendo de lo que instituye su ley orgánica o las reglas de su régimen; esto significa que la representación deriva de una disposición legal. Entre las personas de derecho público figuran el estado, las municipalidades, la universidad, las instituciones autómatas, semiautónomas, centralizadas o descentralizadas.

Su acreditación podrá ser a través de certificaciones en las que conste la representación conforme a la ley o a su ley orgánica y el acta de su nombramiento, designación o elección del representante.

- **Representación de las personas jurídicas de derecho privado**

Entre las personas de derecho privado podemos mencionar como ejemplos a las sociedades, consorcios o asociaciones. Por lo que su representación está determinada a lo que para ello se estipula en su escritura de constitución, estatutos o en la ley.

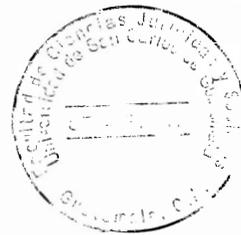
Debe quedar contenida en un acta notarial en las que se hace constar el nombramiento del representante legal y la que debe contener el punto del acta donde consta dicha elección y toma de posesión del cargo, a la que deberá agregársele un timbre fiscal por valor de cien quetzales. En el caso de las personas jurídicas de derecho privado consistentes en las



sociedades mercantiles cuya administración corresponde por ley a uno o varios administradores o gerentes, el Código de Comercio establece en su regulación que solo los administradores de las mismas serán quienes las representen judicialmente según el primer párrafo del Artículo 44; también hace mención en el Artículo 47 que “Los administradores o gerentes tienen por el hecho de su nombramiento todas las facultades para representar judicialmente a la sociedad, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial”. Con respecto a que los administradores o gerentes puedan delegar su representación a otra persona el Código de Comercio también regula que no lo pueden hacer al menos que haya un previo consentimiento de los socios y se puede conferir poderes especiales y revocarlos si estuviere facultado; Artículo 48 Código de Comercio.

Con respecto a lo que el Código de Trabajo establece para la representación, se menciona que: “Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva en los estatuto en el Artículo 323 segundo párrafo.

Ahora bien con respecto a que los que por ley deben ser representantes judiciales y no quisieren o no pudieren hacerlo el Código de Trabajo establece en el Artículo 323 que pueden delegar su representación en otra persona pero que esta deberá tener la calidad de abogado; siempre que en sus estatutos se haya contemplado dicha facultad de poder delegar la representación.



4.7.3 La representación por resolución judicial

Cabe hacer mención de la representación que se deriva de una resolución judicial, y a la que el Código de Trabajo también hace mención en su Artículo 323 último párrafo: “lo serán quienes correspondan conforme a las leyes respectivas o a la resolución judicial.”

“Cuando se trata de ejercer la representación originada de una resolución judicial, la representación se acredita con certificación extendida por el Secretario del Tribunal respectivo, en la que debe constar el nombramiento, facultades que se otorgan, discernimiento y aceptación del cargo”⁴⁷

⁴⁷ Chicas Hernández **Op. cit.**, Pág. 76



CAPÍTULO V

5. La limitación de los mandatarios judiciales para prestar confesión y declaración de parte en los procesos ordinarios de trabajo

Después de haber expuesto lo relativo a la delimitación del concepto de la representación y de su importancia, se hace necesario enunciar y analizar lo que la legislación guatemalteca establece sobre el mandato para los asuntos judiciales, pues es a través de éste, que se lleva a cabo la representación.

5.1. Requisitos del mandato judicial para los procesos ordinarios de trabajo

En materia de derecho procesal laboral, el único tipo de mandato que interesa es aquel que se otorga con el objeto de representar a las partes que estén obligadas a comparecer a juicio, apegándose a lo que para ello regula no sólo el Código de Trabajo sino otras leyes en materia que regulan el mandato judicial. Para ello el Código de Trabajo en su Artículo 323 establece que: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial"; aunque como vimos anteriormente el Código de Trabajo admite también la representación a través de una carta poder.

Considerando al mandato judicial en general, como el único instrumento para poder representar a las partes en los procesos judiciales, cabe señalar que todos los requisitos



que debe reunir se encuentran plenamente establecidos en la Ley del Organismo Judicial decreto número 2-89, y sus reformas del Congreso de la República, específicamente de los Artículos del 188 al 195, además de algunas disposiciones del Código Civil y del Código de Notariado.

Dentro de las disposiciones que contempla la Ley del Organismo Judicial podemos encontrar el Artículo 188 que contiene el fundamento legal del mandato judicial: “Las personas hábiles para gestionar ante los tribunales, que no quieran o no puedan hacerlo personalmente, o las personas jurídicas que no quieran concurrir por medio de sus presidentes, gerentes o directores pueden comparecer por medio de sus mandatarios judiciales, a cualquier acto siempre que tengan conocimiento de los hechos objeto del proceso.

“En caso de las sociedades constituidas en el extranjero, sus representantes que tengan facultades judiciales deberán sustituirlas en un abogado, para comparecer a juicio, si no tiene esa profesión”.

Aquellas personas que designen sus mandatarios judiciales para los procesos ordinarios de trabajo deberán tener en cuenta que éstos deberán tener conocimiento de los hechos sobre los cuales versará el proceso, pues no tendría objeto que compareciera un representante judicial sin tener conocimiento de los asuntos que serán objeto del litigio.

Y entre otras formalidades y particularidades de los mandatos judiciales cabe mencionar las siguientes:



- El contrato de mandato judicial debe constar en escritura pública, especialmente cuando se ejerciten acciones en juicios escritos, Artículo 1687 del Código Civil;
- Deberá ser otorgado a los Abogados colegiados activos o los parientes dentro de los grados de ley;
- Deberá contener las facultades que el mandante otorga al mandatario;
- Deberá registrarse, para lo cual las fotocopias del testimonio de la escritura pública deberán presentarse al registro electrónico de poderes del Archivo General de Protocolos, para lo cual no se cubre impuesto según dictamen de la Superintendencia de Administración Tributaria de fecha 23 de enero del dos mil once;
- Aunque se establece que el mandato debe constar en escritura pública como norma general, (Artículo 1687 del Código Civil) y de su obligación de registrar, cuando el mandato se confiere en documento privado se excluye esta obligación;
- El mandante también deberá ser una persona capaz civilmente y hallarse en el libre ejercicio de sus derechos;
- Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia a juicio.

El mandato judicial contiene otras características especiales, como que siendo un mandato considerado por algunos autores como especial, permite dos alternativas más de especialidad, la primera: que puede ser otorgado para representar al mandante no en cualquier actuación judicial, sino que únicamente para determinado asunto o litigio en concreto, y la segunda: en que puede agregársele las facultades especiales para la



ejecución de determinados actos procesales, esto es, que dentro de esa especialidad, se permite otra de mayor grado.

Estos actos en que el mandatario necesita facultades especiales, son las que se encuentran enumeradas en la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 190:

- **Prestar confesión y declaración de parte.**
- **Reconocer y desconocer parientes.**
- **Reconocer firmas.**
- **Someter los asuntos a la decisión de árbitros, nombrarlos o proponerlos.**
- **Denunciar delitos y acusar criminalmente.**
- **Iniciar o aceptar la separación o el divorcio, para asistir a las juntas de reconciliación y resolver lo más favorable a su poderdante; y para intervenir en juicio de nulidad de matrimonio.**
- **Prorrogar competencia.**
- **Allanarse y desistir del juicio, de los ocurso, recursos, incidentes, excepciones y de las recusaciones, así como para renunciarlos.**
- **Celebrar transacciones y convenios con relación al litigio.**
- **Condonar obligaciones y conceder esperas y quitas.**
- **Solicitar o aceptar adjudicaciones de bienes en pago.**
- **Otorgar perdón en los delitos privados.**
- **Aprobar liquidaciones y cuentas.**



- Sustituir el mandato total o parcialmente, reservándose o no su ejercicio y otorgar los mandatos especiales para los que estuviere facultado.
- Los demás casos establecidos en las demás leyes.

Las obligaciones de los mandatarios judiciales, están contenidas en el Artículo 191 de la Ley del Organismo Judicial, entre las cuales se mencionan:

- Acreditar su representación.
- No desamparar el asunto en que hubiesen gestionado mientras no haya sido reemplazado su ejercicio.
- Satisfacer los gastos necesarios que les corresponda para el curso del asunto.
- Cumplir con las demás obligaciones de los mandatarios en general y las que les impongan otras leyes y los reglamentos respectivos.

También el Artículo 192 de la Ley del Organismo Judicial señala que “Los mandatarios están sujetos a las prohibiciones de los abogados e incurrir en igual responsabilidad que ellos”.

Según el Artículo 193 de la Ley del Organismo Judicial no pueden ser mandatarios judiciales las siguientes personas:

- Los que por sí mismos no pueden gestionar en asuntos judiciales.



- Los que tengan auto de prisión o condena pendiente, por cualquier delito, por el tiempo fijado en la sentencia.
- Quienes no sean abogados salvo cuando se trate de la representación del cónyuge, de su conviviente cuya unión de hecho estuviere inscrita en el Registro Civil respectivo, y de sus parientes dentro de los grados de ley o cuando el mandato se otorgue para ejercitarlo ante los juzgados menores y únicamente en asuntos que no excedan de quinientos (Q. 500.00) quetzales ante los jueces o tribunales cuya jurisdicción no ejerzan más de tres abogados.
- Los magistrados, jueces, funcionarios y empleados del Organismo Judicial y los pasantes y meritorio de los tribunales.
- Los funcionarios y empleados del Organismo Ejecutivo, con excepción de los que ejercen la docencia o desempeñen cualquier cargo no sea tiempo completo.

Al respecto de la revocatoria del mandato, el Artículo 194 establece que esta “no surte efecto en un asunto en que estuviere actuando el mandatario, mientras el mandante no manifieste en forma legal al juez, que se apersona en el asunto y que fija para recibir notificaciones una casa en la población donde el Tribunal tiene su asiento o mientras otra persona no compruebe en el proceso que ha subrogado al mandatario y fije la residencia”. Con respecto a los poderes otorgados en el extranjero, estos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Los que provengan redactados en otro idioma, deberán ser vertidos al idioma español bajo juramento, por un traductor jurado autorizado, y de no haberlo para



determinado idioma será traducido bajo juramento de ley por dos personas que hablen y escriban ambos idiomas, con legalización notarial de sus firmas. Artículo 37 Ley del Organismo Judicial y Artículo 9 de la Convención Interamericana sobre el Régimen Legal de Poderes para ser utilizados en el extranjero.

- Deberá protocolizarse en el protocolo de notario autorizado, cuya acta de protocolación se debe consignar el lugar que ocupa el documento dentro del protocolo según la foliación cardinal escrita en cifras que éste debe llevar, y en consecuencia el testimonio que se presente para su registro deber figurar la foliación.
- El testimonio deberá presentarse la Registro Electrónico de Poderes; en los poderes o mandatos judiciales no se cubre el impuesto según el dictamen la Superintendencia de Administración Tributaria de fecha 23 de enero del 2001, el cual en su parte conducente dice: “la protocolización de poderes o mandatos provenientes del extranjero deberán cubrir el impuesto con timbres fiscales en el documento original, dando fe el Notario de tal circunstancia, Artículos 38 y 41 de la Ley del Organismo Judicial y el Artículo 16, numeral 2 del decreto 37-92 del Congreso de la República de Guatemala”.⁴⁸
- Cuando un abogado y notario guatemalteco se le otorgue mandato en el extranjero, el documento deberá ser protocolizado por otro notario.
- Únicamente deberán ser otorgados a parientes dentro de los grados de ley o a los abogados colegiados activos, considerando siempre que deberán tener conocimiento de los hechos.

⁴⁸ Guía y Agenda del Notario. Archivo General de Protocolos. Pág. 11



5.2 La limitación de los mandatarios judiciales en el proceso ordinario de trabajo

En los procesos ordinarios de trabajo, algunos jueces no reciben la declaración de parte de los mandatarios judiciales a quienes se les ha otorgado clausula especial para absolver dentro del juicio, como efecto de que la parte contraria ha solicitado previamente al juez que dicha diligencia sea de forma personal y no a través de un mandatario judicial, constituyéndose en una limitación al ejercicio de los mandatarios.

Esta limitación se origina en virtud de que en nuestro medio el derecho procesal laboral se auxilia de la aplicación supletoria; la cual se encuentra expresamente designada en el Artículo 326 del Código de Trabajo, el cual dice: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes."

5.3 De la facultad de solicitar que la confesión judicial sea de forma personal y no a través de los representantes judiciales

Como se explicó anteriormente que algunas disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil son aplicables de forma supletoria al Derecho Laboral, para el efecto se procede a citar las principales disposiciones así:



- Artículo 130 Primer Párrafo Código Procesal Civil y Mercantil: “Todo litigante está obligado a declarar, bajo juramento, en cualquier estado del juicio en Primera Instancia y hasta el día anterior al de la vista en la Segunda instancia, cuando así lo pidiere el contrario, sin que por esto se suspenda el curso del proceso.”
- Artículo 132 Primero y segundo párrafo, Código Procesal Civil y Mercantil: “Las partes están obligadas a absolver personalmente las posiciones cuando así lo exija el que las articula, o cuando el apoderado ignore los hechos”.

“Es permitido articular posiciones al mandatario que tenga cláusula especial para absolverlas o cuando se refieran a hechos ejecutados por él en el ejercicio del mandato.”

Nuestro ordenamiento jurídico en los procesos de materia civil y mercantil contempla la obligación que tienen las partes de comparecer a declarar en juicio bajo juramento de ley cuando la parte contraria así lo solicite, en tal caso los jueces emplazarán al que deba absolver las posiciones, para que comparezca a juicio de forma personal, advirtiéndole que no se recibirá la confesión judicial de su mandatario judicial quien esté representándolo.

Lo mismo se traduce en materia laboral, ya que cuando se solicita que se absuelvan las posiciones de forma personal, los jueces definitivamente no permitirán la declaración de los mandatarios judiciales sino únicamente de que deba absolver.



5.4. De la facultad que tienen las partes de nombrar sus mandatarios judiciales con cláusula especial para prestar confesión judicial y declaración de parte

La ley concede a las partes el derecho de nombrar sus representantes judiciales para su representación en juicio; todo lo relacionado al mandato judicial lo podemos encontrar en la Ley del Organismo Judicial, como vimos anteriormente, por lo cual podemos establecer que los siguientes artículos son los que constituyen la base legal para que las partes puedan hacerse representar en los procesos ordinarios de trabajo:

- **Artículo 128 Ley del Organismo Judicial. Mandatarios Judiciales.** Las personas hábiles para gestionar ante los tribunales, que por cualquier razón no quieran o no puedan hacerlo personalmente, o las personas jurídicas que no quieran concurrir por medio de sus presidentes, gerentes o directores pueden comparecer por medio de mandatarios judiciales, siempre que tengan conocimiento de los hechos objeto del proceso.
- **Artículo 190 Ley del Organismo Judicial Facultades.** Los mandatarios judiciales por el sólo hecho de su nombramiento, tendrán las facultades suficientes para realizar toda clase de actos procesales. Necesitan facultades especialmente conferidas para: a) prestar confesión y declaración de parte.



El Código de Trabajo estipula que el mandato judicial deberá recaer en un abogado, dirigente sindical o pariente dentro de los grados de ley en el caso de personas individuales y para el caso de asociaciones o sociedades a través de sus representantes legales los que a su vez pueden delegar su representación pero deberán ser abogados de profesión.

Y para que los mandatarios judiciales puedan absolver posiciones si hubieren dentro de los procesos ordinarios de trabajo, Ley del Organismo Judicial establece que el mandato deberá contener la cláusula especial para prestar confesión judicial y declaración de parte, a que hace referencia el Artículo 190; este es el único requisito que la ley establece para que los mandatarios judiciales, ya sea de las personas individuales o de entidades jurídicas puedan absolver posiciones dentro del juicio, para lo cual los jueces deberán asegurarse que los mandatarios cuenten con dicha cláusula al momento de absolver las posiciones.

5.5. De la improcedencia de la aplicación supletoria de los Artículos 130 y 132 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral

Las partes tienen derecho de petición, el que expresamente se encuentra contenido en el Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Derecho de Petición: Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir individual



o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley”.

En el momento en que las partes de conformidad con los Artículos 130 y 132 del Código Procesal Civil y Mercantil solicitan al juez la confesión judicial de forma personal, cabe examinar si dicha petición no es contraria a los principios y normas del derecho procesal laboral establecidos en el Código de Trabajo, ya que la mayoría de los jueces en estos casos únicamente citan la comparecencia del que deberá absolver, constituyéndose en una limitación a los mandatarios judiciales, quienes no pueden declarar en el juicio, y quienes además se les ha otorgado la cláusula respectiva.

La Ley del Organismo Judicial en su Artículo 13 establece que “las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales”; para lo cual el Código de Trabajo ya contempla las normas y procedimientos judiciales sobre la confesión judicial y de los mandatarios judiciales:

- Artículo 323 del Código Procesal Civil y Mercantil: Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial.
- Artículo 354 del Código Procesal Civil y Mercantil: Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía”. Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez

dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose el absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

Es del conocimiento en general, que el derecho procesal laboral es un derecho autónomo que contiene normas sencillas y claras las cuales según se indica en el quinto considerando del Código de trabajo carecen de mayores formalismos; entonces podemos notar que ya se encuentran plenamente establecidos dentro del Código de Trabajo las normas y los procedimientos referentes a la confesión judicial y a la representación judicial de las partes para los procesos ordinarios; es improcedente aplicar supletoriamente los Artículos 130 y 132 del Código Procesal Civil y Mercantil ya que el mismo Artículo 326 del Código de Trabajo señala que solo debe darse la aplicación supletoria en los casos en que "si hubiere omisión de procedimientos" y en este caso no hay omisión de procedimientos, porque ya existen los Artículos 323 y el 354 del Código de Trabajo que señalan sin mayores requisitos o formalismos el hecho de que las partes puedan actuar a través de sus mandatarios judiciales, y de que para la confesión judicial los jueces únicamente se limitaran a citar al que deba absolver, entendiéndose que podrán absolver los mandatarios judiciales.

En entrevistas realizadas a algunos jueces de trabajo y previsión social, de los cuales no mencionaré sus nombres por no contar con su autorización; pude comprobar que algunos efectivamente son de la opinión de que en el derecho procesal laboral antes de resolver sobre cualquier asunto y específicamente cuando son solicitados algunos derechos contenidos en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo



Judicial, se deben considerar primeramente a los principios rectores del derecho procesal del trabajo y a las normas ya establecidas en el Código de Trabajo, por lo que no consideran que sea necesario implementar mayores requisitos que los que ya se encuentran establecidos en el Código de Trabajo, ya que la implementación de mayores requisitos podría traducirse en una desventaja para alguna de las partes pudiendo ser en algunos casos la parte trabajadora; considerando efectivamente que permitir la absolución de las posiciones únicamente por el que las deba absolver y no a través de su mandatario judicial si constituye en una limitación a los mandatarios judiciales.

Estimo que por falta de experiencia o por desconocimiento de los principios procesales que informan al derecho de trabajo, los jueces tienden a recibir este tipo de solicitudes de las partes, limitándose únicamente a resolver de forma mecánica; es decir sin haber hecho previamente un examen a fondo de si contrarían o no los principios procesales del trabajo.

La norma contenida en el Artículo 326 del Código de Trabajo referente a la aplicación supletoria en el derecho procesal del trabajo no da derecho para que las partes la utilicen a su conveniencia, pues lo correcto es considerar que esas solicitudes serán aceptadas por los jueces, sólo si:

- No fueran contrarias al texto y a los principios del derecho procesal del trabajo y;



- Y en todo caso únicamente si hubiera omisión de procedimientos. Lo cual en este caso específico objeto de estudio no hay, porque ya que el Artículo 323 establece que las partes pueden actuar a través de sus representantes judiciales y que la Ley del Organismo Judicial también establece que ellos podrán absolver siempre que cuenten con la cláusula especial que los faculta para absolver.

Que los jueces admitan la solicitud de que se deberá absolver posiciones dentro del juicio de forma personal y no por medio de los representante judiciales constituye efectivamente una limitación al mandato judicial y un atropello a su naturaleza y esencia, pues como vimos anteriormente la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 190 establece que: “Los mandatarios por el solo hecho de su nombramiento tendrán las facultades suficientes para realizar toda clase de actos procesales”; y el Artículo 132 segundo párrafo del Código Procesal Civil y Mercantil regula que: “Es permitido articular posiciones al mandatario que tenga cláusula especial para absolverlas”.

En donde el legislador consideró la figura del mandato judicial como un medio necesario en muchos casos, o como la única figura para la defensa de las partes dentro de un litigio, ya que aquellas que “por cualquier razón no quieran o no puedan hacerlo personalmente pueden comparecer por medio de sus mandatarios judiciales”; Artículo 188 Ley del Organismo Judicial.



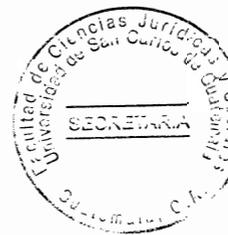
CONCLUSIONES



1. El derecho procesal laboral guatemalteco es autónomo; compuesto por normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos; las cuales permiten una administración de justicia pronta y equitativa a cada una de las partes; especialmente en relación a la acción interpuesta por la parte procesalmente débil que, comúnmente en este medio lo constituye el trabajador.
2. El juicio ordinario laboral es un proceso de cognición, en virtud de que declara un derecho, previo a una fase de conocimiento; en donde el juez tiene amplias facultades en dirección y manejo del mismo, produciendo pruebas por sí, o bien contemplando las otorgadas por los litigantes, estando en contacto directo con la partes; es un proceso predominantemente oral, concentrado en sus actos, rápido, sencillo, económico y antiformalista.
3. En los procesos ordinarios laborales, las partes pueden actuar por medio de sus representantes judiciales, quienes se rigen principalmente por las disposiciones contenidas en la Ley del Organismo Judicial; y en materia laboral únicamente se admitirá que puedan comparecer como mandatarios judiciales, los abogados en ejercicio, los parientes de las partes dentro de los grados de ley, y los dirigentes sindicales, en el caso que tengan que representar a los miembros de sus organizaciones respectivas.



4. La aplicación supletoria de las normas procesales civiles, que hacen los tribunales en el procedimiento ordinario laboral, es común en nuestro medio, conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Artículo 326; circunstancia que queda entregada a la disposición de cada juez, el decidir específicamente cuando no exista una norma que trate determinado punto, o cuando éste sea tratado en forma incompleta; al respecto en virtud de que el Artículo 354 del Código de Trabajo ya establece el procedimiento a seguir para la prueba de declaración de parte y confesión judicial; no se hace necesaria la aplicación de los Artículos 130 y 132 del Código Procesal Civil y Mercantil, porque dicha aplicación constituye una limitación a los mandatarios.



RECOMENDACIONES

1. Que los jueces de trabajo y previsión social puedan estar plenamente conscientes, que de conformidad con los principios rectores del derecho laboral guatemalteco, no es técnico aplicarle al procedimiento ordinario laboral, y específicamente al juicio ordinario laboral, mayores requisitos o procedimientos, que los que ya se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.
2. Para que los mandatarios judiciales puedan absolver posiciones en la prueba de confesión judicial, deben estar previamente facultados en su nombramiento, con la cláusula especial para prestar confesión y declaración de parte en juicio, a que hace referencia el Artículo 190 inciso a) de la Ley del Organismo Judicial, y tener conocimiento de los hechos sobre los cuales versarán su declaración.
3. Es necesario que los tribunales de trabajo y previsión social puedan determinar la aplicación supletoria de algunas normas de la Ley del Organismo Judicial o del Código Procesal Civil y Mercantil a que hace referencia el Artículo 326 del Código de Trabajo, en cuanto a las pretensiones de las partes, únicamente para aquellos procedimientos que no se encuentren plenamente señalados en el Código de Trabajo, la cual deberá ser por analogía, y con el objeto de poder resolver con prontitud.



4. Que los jueces de Trabajo y Previsión Social de Guatemala estén en constante capacitación, estudio y actualización, a efecto de poder desarrollar una mejor administración de justicia para todas aquellas personas que lo soliciten; y, en especial, para que la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala pueda contar con jueces capaces y eficaces en la interpretación y aplicación de la ley, sin imponer mayores obstáculos.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 1999, 5ta. Ed.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. Editorial Gráficos P&L.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo II, Volumen 1; 9ª. ed.; Editorial Porrú.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios. 1995.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo I Derecho procesal individual. Ed. Fénix.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo II Derecho procesal colectivo parte práctica. Ed. Fénix
- Guía y Agenda del Notario. **Archivo General de Protocolos**. Septiembre 2013.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Ed. Fénix.



LUARCA SARACHO, Ana Rosa. **La representación en el derecho privado.** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar. URL 07 T314. Guatemala, 1990.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

NARVAEZ, José Ignacio. **Derecho mercantil colombiano.** Ed. Legis 1983.

OLEA, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo.** Civitas Ediciones 2014.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta, 1987.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

VÁSQUEZ MARTÍNEZ, Edmundo. **Instituciones de derecho mercantil.** Segunda Edición Guatemala, IUS Ediciones 2009.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes**

de trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.



Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la república de Guatemala. Decreto Número 2-89.

Código Procesal Civil y Mercantil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 107.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441.

Código Civil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 106.

Código de Notariado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 314.