

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA
SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,
POR PARTE DE LOS PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE
TRABAJO**

MARIO RODOLFO MORALES SOLARES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA
SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
POR PARTE DE PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE
TRABAJO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIO RODOLFO MORALES SOLARES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2006

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Leonel Mazariegos González
Vocal:	Licda. Gloria Pérez Puerto
Secretaria:	Licda. Rosa María Ramirez Soto

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal:	Lic. Natanaél Portillo Orellana
Secretario:	Lic. David Sentés Luna

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

BUFETE COLECTIVO DE ABOGADOS Y NOTARIOS
LIC. JULIAN OSVALDO SAMAYOA MORALES 26
6a. Avenida 11-43 zona 1, Edificio Pan Am 2o. Nivel Oficina 204
TELÉFONOS: 59186951 Y 22203035
CIUDAD DE GUATEMALA.



Guatemala, 9 de noviembre del año 2005.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Respetuoso comparezco ante usted, para rendir dictamen correspondiente al asesoramiento brindado al Bachiller MARIO RODOLFO MORALES SOLARES, en el faccionamiento de la tesis intitulada: " ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE TRABAJO"; y para el efecto me permito manifestar lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación realizado por el estudiante a juicio de esta asesoría, contiene todos los elementos necesarios exigidos por el reglamento de tesis de esta facultad;
- b) Por lo señalado anteriormente y a juicio del suscrito, la investigación de mérito, constituye un aporte a la bibliografía que en materia de DERECHO DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO, es bastante precaria en nuestro medio; en virtud de lo anterior, el presente trabajo debe discutirse en el exámen público respectivo.

Es todo cuanto debo de informar al Honorable señor Decano, aprovechado para reiterarle mis muestras de mi más alta estima, consideración y respeto.

Atentamente,

LIC. JULIAN OSVALDO SAMAYOA MORALES
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 5726

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. LUIS ALBERTO ZECENA LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **MARIO RODOLFO MORALES SOLARES**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. POR PARTE DE LOS PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE TRABAJO"**.

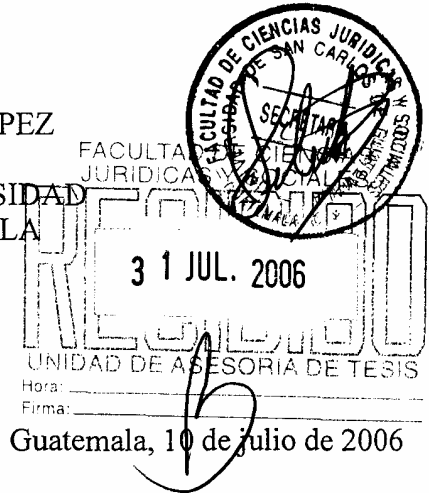
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

LIC. LUIS ALBERTO ZECEÑA LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
BUFETE POPULAR DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
9 Avenida 13-39 zona 1
GUATEMALA, C.A.
Teléfono: 22384102



Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

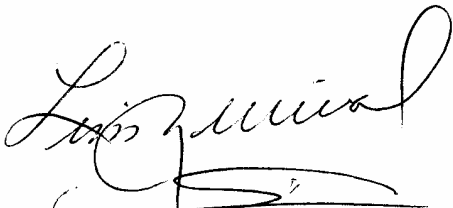
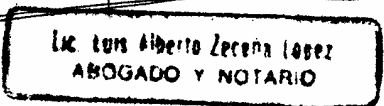
En cumplimiento de la resolución emitida por esa facultad con fecha uno de febrero del año dos mil seis y del artículo 32 del normativo correspondiente, me permito informar a usted, que procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller MARIO RODOLFO MORALES SOLARES, intitulado “ ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE TRABAJO”.

Al respecto tuvimos con el Bachiller Morales Solares, varias reuniones de trabajo, sugiriéndole algunas reformas, tanto de forma como de fondo, las cuales fueron aceptadas.

Considero que el trabajo del Bachiller Morales Solares, se ajusta a la Normativa Universitaria, en cuanto a Exámenes Generales y constituye un valioso aporte, tanto para los estudiosos del derecho, como para los trabajadores del Sector Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que pueda ser discutido en el Exámen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,

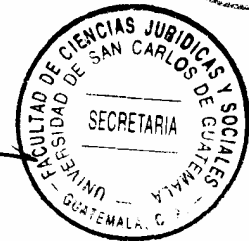
Colegiado No. 3,245



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de septiembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIO RODOLFO MORALES SOLARES Titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL ANTE LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS QUE SON CITADOS POR UN INSPECTOR DE TRABAJO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL:slh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la fuerza, sabiduría y entendimiento para alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** Joaquin Morales y Cecilia Solares, por todo su esfuerzo y empeño para hacer de mí un hombre de bien.
- A LA MADRE DE MIS HIJOS:** Olga Patricia Ortíz Dávila, por su amor, cariño, apoyo y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Kimberly Mishell, Mario Alexander, Josué Mariano, Lesther Enmanuél y Kateri María Fernanda, por ser ellos los que iluminan mi camino.
- A MIS HERMANOS:** Mauro Antonio, Angélica, Victorino, Manuel, Eloisa, Julia, María Teresa, y Tonito que en paz descansen, por su apoyo con todo mi cariño.
- A MIS PRIMOS:** Con todo mi cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Para que mi esfuerzo sirva de estímulo para su formación intelectual y moral.
- A MIS AMIGOS:** Oswaldo, Cesar, Ramiro, Victor, Nestor, y Arturo, por su amistad y apoyo.

A LOS PROFESIONALES:

**Lic. Luis Alberto Zeceña, Lic. Osvaldo Samayoa,
Lic. Vinicio Madrid, Lic. Walter Mancilla, Licda.
María Cristina Chay, y Lic. Giovanni Orellana.**

A SANTA CRUZ NARANJO:

Por ser la tierra que me vio nacer.

EN ESPECIAL A:

**La Tricentenario Universidad de San Carlos de
Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales, por darme el pan del saber y formarme
como profesional en sus aulas.**

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El patrono.....	1
1.1. Clases de patrono.....	2
1.1.1. Patrono individual.....	2
1.1.2. Patrono como persona jurídica.....	3
1.1.2.1. Clasificación de personas jurídicas.....	5
1.1.2.1.1. Atendiendo a su estructura y sustrato.....	5
1.1.2.1.2. Clasificación contenida en el Artículo 15 del Código Civil.....	5
1.1.2.1.3. Atendiendo al ámbito del derecho público o privado.....	5
1.2. Tipos de sociedades mercantiles en Guatemala.....	6
1.2.1. Sociedad colectiva.....	6
1.2.2. Sociedades en comandita.....	7
1.2.2.1. Elementos comunes a de las sociedades en comandita.....	8
1.2.2.2. Elementos propios de la sociedad en comandita simple.....	8
1.2.2.3. Órganos propios de la sociedad en comandita por acciones.....	9
1.2.3. Sociedad de responsabilidad limitada.....	10
1.2.3.1. Órganos de la sociedad de responsabilidad limitada.....	11
1.2.4. Sociedad anónima.....	12
1.2.4.1. Formas de capital en este tipo de sociedad.....	14
1.2.4.2. Formas de constitución de una sociedad anónima.....	15
1.3. Obligaciones del patrono.....	15
1.4. Prohibiciones para el patrono.....	28
1.5. Intermediario.....	32

CAPÍTULO II

2. Acción, presupuestos procesales, pretensión y capacidad procesal.....	33
2.1. Acción procesal.....	33

	Pág.
2.1.1. Elementos o requisitos de la acción.....	40
2.1.2. Partes del proceso.....	40
2.1.2.1. Criterios que pretenden esclarecer el concepto de parte.....	41
2.1.2.2. Definición de parte.....	42
2.1.2.3. Capacidad de las partes.....	44
2.1.2.4. Capacidad procesal de las partes.....	45
2.1.2.5. Legitimación de las partes.....	47
2.1.2.6. Actuación de las partes en el proceso.....	48
2.1.2.7. Actos de las partes.....	50
2.1.2.8. Sucesión y sustitución de las partes.....	50
2.1.3. Pretensión procesal.....	52
2.1.3.1. Definiciones doctrinarias de pretensión.....	53
2.1.3.2. Relación entre pretensión y demanda.....	56
2.1.4. Presupuestos procesales.....	58
2.1.4.1. Ley anterior a la presentación de la demanda.....	59
2.1.4.2. Órgano jurisdiccional competente.....	59
2.1.4.3. Sujeto activo de la demanda.....	60
2.1.4.4. Sujeto pasivo de la demanda.....	61

CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo.....	63
3.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	64
3.2. Principales secciones de la Inspección General de Trabajo.....	66
3.2.1. Sección de visitaduría.....	66
3.2.1.1. Principales denuncias que se reciben y atienden en la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo.....	67
3.2.2. Sección de conciliaciones.....	71
3.2.3. Sección de procuraduría de la defensa del trabajador.....	75
3.2.3.1. Acuerdo Ministerial 167-2000.....	75

CAPÍTULO IV

4.	Representación patronal.....	79
4.1.	Antecedentes históricos.....	79
4.2.	Definición.....	81
4.3.	La representación de los actos jurídicos.....	81
4.4.	Representación.....	82
4.4.1.	Clases de Representación.....	83
4.4.1.1.	Representación voluntaria o convencional.....	83
4.4.1.2.	Representación necesaria.....	84
4.4.1.3.	Representación legal.....	85
4.4.1.4.	Representación judicial.....	86
4.5.	Representación de las partes en el proceso laboral.....	87
4.6.	Acreditación de la representación de las personas jurídicas públicas.....	88
4.7.	Representación de personas jurídicas de derecho privado.....	88
4.7.1.	Acreditación de la representación de personas jurídicas de derecho privado.....	89
4.8.	Representación de las asociaciones profesionales o sindicatos.....	89
4.8.1.	Acreditación de la representación de los sindicatos.....	91
4.9.	Representación de una coalición de trabajadores no sindicalizados.....	91
4.9.1.	Acreditación de la representación de la coalición de trabajadores.....	92
4.9.2.	Acreditación de una representación por resolución judicial.....	92
4.10.	Representación y acreditación de los inspectores de trabajo y del Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS).....	92
4.11.	Representación de afiliados de un sindicato por dirigentes sindicales.....	93
4.12.	Representación de personas jurídicas.....	93
4.13.	Representación patronal en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.....	94
4.13.1.	Criterios controversiales que en cuanto a la representación patronal se tienen en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.	96

	Pág.
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

Con el objeto de unificar criterio sobre la representación patronal en la vía administrativa, ante la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, decidí elaborar mi tesis, tomando como base la representación patronal, que tanto problema ocasiona en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, por no tenerse un criterio unificado al respecto.

Actualmente en la ya referida sección, cuando se trata de un patrono individual, únicamente puede comparecer en su lugar su mandatario debidamente acreditado; y si el patrono es una persona jurídica, se exige que quien comparece, sea el representante legal, el mandatario del representante legal, o presidente si se trata de una asociación; y no se toma en cuenta en ningún momento lo estipulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, y menos lo establecido en el Artículo 278 último párrafo de la ley precitada, lo cual se desarrolla ampliamente dentro del texto respectivo del presente trabajo de investigación.

Este trabajo de tesis, tiene como hipótesis establecer si en una audiencia de conciliación, puede comparecer otra persona distinta a las ya mencionadas, tomando en cuenta los Artículos citados con anterioridad; es decir que existen actualmente dos supuestos, uno que únicamente pueden comparecer las personas ya mencionadas en el párrafo anterior, y el otro supuesto, es de que también pueden comparecer en representación de un patrono, las personas que se mencionan en el Artículo 4 y 278 último párrafo del Código de Trabajo.

Por otro lado, como objetivos del presente trabajo, se tiene el de que se unifique el criterio en cuanto a las personas que pueden comparecer en representación de un patrono, ya sea este patrono como comerciante individual o propietario de una empresa mercantil de carácter individual, o si por el contrario el patrono es una persona jurídica.

El presente trabajo está contenido en cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolla lo relacionado a lo que es el patrono, por ser la parte más afectada con el problema de la representación que se da en la ya referida sección de la Inspección General de Trabajo, así como las clases de patrono, tipos de sociedades mercantiles en Guatemala, las obligaciones y

prohibiciones para el patrono y el intermediario; un segundo capítulo trata sobre lo que es la acción, presupuestos procesales y sobre la capacidad procesal, por considerar que son temas que sirven de base para poder enfocar mejor el desarrollo del presente trabajo; un tercer capítulo sobre la Inspección General de Trabajo, por ser la entidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en donde se da el problema que sirve de base para el desarrollo del presente trabajo de tesis, así como las funciones de la Inspección General de Trabajo y sus principales secciones; y por último, un capítulo sobre el tema medular, es decir sobre la representación patronal enfocado desde el punto de vista general y específicamente en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, sus antecedentes históricos, definición, representación de los actos jurídicos, representación de las partes en el proceso laboral, acreditación y representación de las personas jurídicas publicas, representación de personas jurídicas de derecho privado, de asociaciones profesionales o sindicatos, de una coalición de trabajadores no sindicalizados, representación y acreditación de los inspectores de trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, representación de afiliados de un sindicato por dirigentes sindicales y sobre la representación patronal en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

El trabajo de investigación, está dirigido a inspectores de trabajo, de la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, que tienen como una de sus atribuciones el atender a patronos individuales y colectivos que han sido citados para acudir a audiencias de conciliación por denuncias de sus extrabajadores. También, está dirigido a las autoridades superiores de la Inspección General de Trabajo, encargadas de proporcionar los lineamientos, impartir instrucciones a los inspectores de trabajo y sobre todo quienes deben tener ya un criterio unificado sobre el tema objeto de este trabajo de tesis; así como a todo abogado y personas en general que de alguna manera se relacionan con la sección de conciliaciones ya referida y resulten afectados o quieran hacer valer su derecho que en cuanto a la representación patronal, se refiera.

En consecuencia se trata de establecer una diferencia entre una comparecencia o representación patronal ante un órgano jurisdiccional o vía judicial y ante una institución administrativa. Hay varias disposiciones legales que nos señalan como y quienes pueden representar al patrono judicialmente a una persona individual o jurídica, por ejemplo el propio

Código de Trabajo en sus Artículos 323 y 278 último párrafo, la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 188, y el Código de Comercio en sus Artículos 44, 47 y 338 numeral 1, por dar unos ejemplos; sin embargo la representación patronal de una persona individual o jurídica ante una autoridad administrativa, no fue posible encontrarla, más que en el propio Código de Trabajo en los Artículos 4 y 278 último párrafo.

Es mi deseo entonces que toda aquella persona que tenga la oportunidad de leer el presente trabajo de tesis, logre encontrar en él, la importancia que se establece en el mismo, que sea de su agrado y utilidad en su vida profesional.

CAPÍTULO I

1. El patrono.

Etimológicamente proviene del latín *patronus*, que en castellano significa, el titular de un derecho o cargo de patrono; es decir, un derecho, un poder o una facultad que tiene el patrono o que poseen los patronos; el patrono viene a ser entonces un defensor, protector, aparador; esta palabra se utiliza también en el significado de dueño de una fábrica, taller, o medio de producción con respecto a los obreros.

Como sinónimos se emplean los términos: patrón, patrono, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo y empleador, como derivado de emplear y correlativo de empleado; tanto algunas legislaciones como en la doctrina se usa el término de Dador de Trabajo, y lo contraponen al de Tomador de trabajo o aceptador de trabajo.

La legislación española por su parte utiliza como sinónimos los términos patrono y empresario y en el resto de Hispanoamérica es muy frecuente la palabra patrón.

Madrid dice: “Patrono es la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas”.¹

Garriguet entiende por patrono: “La persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras veces con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga e incluso se limita a ejercer en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa”.²

¹ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 371.

² **Ibid**, pág. 372.

POZZO estima como empleador: “aquel que tiene como directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que en definitiva resulta el beneficiario de la prestación laboral por consiguiente se encuentra sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo”.³

GIDE dice: “Patrono es quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero o asalariado “. ⁴

Finalmente el Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala, decreto 1441, define al patrono, de la siguiente manera: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.1. Clases de patrono.

1.1.1. Patrono individual.

Se entiende por persona física o individual el hombre o el individuo del género humano con inclusión de la mujer por supuesto. El concepto es de cantera jurídica, por cuanto la denominación se contrapone a la de la persona jurídica, tecnicismo muy poco feliz por lo equívoco, la calificación de física aplicada al hombre ofrece materia para reparos; porque resulta por exceso material para referirse al compuesto corpóreo espiritual que integra cada uno de nosotros, por eso, se estima muy superior, aunque no posea difusión, igual, la designación de cada individuo humano como persona natural; porque procedemos de la misma naturaleza, por obra de la procreación de los padres o en interpretaciones trascendentes, de la creación original divina.

Integra la persona física o individual el sujeto por excelencia en las esferas del derecho, de la sociología y del nexos que lo económico y lo laboral trazan entre aquel y esta. En efecto,

³ **Ibid.**

⁴ **Ibid.**

aunque tanto en el campo jurídico como en el sociológico actúan además de individualidades humanas grupos sociales, estos no poseen existencia sino están nutridos por dos o más representantes del género humano.

Se concluye entonces, que la persona individual o natural, lo constituye el hombre o la mujer como sujetos jurídicos, con capacidad para ejercer derechos y contraer y cumplir obligaciones.

Teniendo claro el concepto de persona física o individual, puede decirse que patrono como persona individual, viene a ser toda aquella persona que es propietaria de un medio de producción o de una empresa de propiedad individual, que adquiere los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o de una relación de trabajo, a fin de poder hacer producir el medio de producción que posea; y para poder cumplir con los objetivos que por medio de su empresa, pretenda cumplir.

1.1.2. Patrono como persona jurídica.

Patrono desde este punto de vista, está constituido por un ser de existencia legal y que es susceptible de derechos y obligaciones o de ser subjetivo activo o pasivo de relaciones jurídicas, constituyendo entonces este concepto otro eslabón en la serie extensa de la sinonimia utilizada por distintos autores para designar a las personas jurídicas.

Se dice entonces, que persona jurídica es toda agrupación humana que posee algunos correctores que la diferencian de otros sectores o que le asignan una individualidad abstracta si la expresión se permite. Pueden estar constituidas por agrupaciones de todo tipo, como de distintas profesiones, clases sociales, de credos religiosos, de partidos políticos y de cualquiera otra clase de manifestaciones que pueden precisarse.

Son pues aquellos sujetos de derechos y obligaciones que no son la persona individual, natural o física; y se les denomina personas jurídicas, porque no existen sino con un fin jurídico determinado.

Son todas aquellas entidades que asumen los atributos de la personalidad sólo por el reconocimiento o autoridad que la ley les otorga, tales como los municipios, las sociedades mercantiles, las instituciones de beneficencia y demás corporativas, que no surgen a la vida del derecho sino en cuanto haya un precepto legal que autorice su existencia y señale las condiciones en que pueden llevar a cabo sus actividades. Asimismo persona jurídica es todo ente que está dotado por el Estado de capacidad para contraer derechos y obligaciones.

El Estado es la persona moral o jurídica por excelencia de pleno derecho que le corresponde la calidad de perpetua en virtud de estar llamado a vivir sin limitación de tiempo. Todas las demás personas de cualquier orden que sean, que dentro de su círculo de acción se mueven, le están subordinadas y de ellas reciben su consagración social como valores jurídicos.

Tales agrupaciones o entidades se forman, principalmente porque el esfuerzo aislado e individual del hombre no le permite conseguir ciertos fines para los cuales es indispensable la suma de todos esos esfuerzos individuales, y que la convierten en una poderosa fuerza colectiva o de grupo, capaz de obtener todos los objetivos que no obtendrían separadamente cada uno de los hombres que las integran.

Naturalmente, para que tales agrupaciones puedan cumplir los fines que se proponen, deben participar en la vida jurídica de la sociedad, siendo aptas para adquirir bienes o derechos también para obligarse. Sin embargo, esa participación no puede tenerla en tanto la sociedad no las considere como sujetos de derechos y obligaciones, es decir, mientras no tengan personalidad jurídica propia. Es así como se convierten de simples agrupaciones naturales a sujetos de derechos y obligaciones, dándoseles por ende el nombre de personas jurídicas, civiles, morales, ficticias o de existencia ideal, ya que de todos esos modos suelen llamarse.

El advenimiento de estas entidades al campo de las relaciones jurídicas, se produce dando lugar a la creación de un sujeto de derecho nuevo y enteramente distinto de la personalidad que tienen todas las personas físicas que la integran. Considerándose en consecuencia, este nuevo sujeto de derecho, dotado de una personalidad jurídica propia y autónoma, con aptitud suficiente para adquirir bienes y obligarse por sí misma.

1.1.2.1. Clasificación de personas jurídicas.

Existen varias clasificaciones de personas jurídicas, y en el presente trabajo, se mencionan las siguientes:

1.1.2.1.1. Atendiendo a su estructura y sustrato.

En ese sentido pueden ser en primer lugar, las personas jurídicas colectivas, conformadas por una pluralidad de personas que son miembros de una organización y que persiguen fines específicos y dentro de las cuales se pueden mencionar las Asociaciones y Sociedades.

En segundo lugar podemos ubicar a las personas jurídicas que consisten en una organización dotada en forma unilateral de recursos económicos para la consecución de un fin determinado, en esta categoría se encuentran las fundaciones.

1.1.2.1.2. Clasificación contenida en el Artículo 15 del Código Civil.

Otra clasificación es la que se encuentra en el Artículo 15 del Código Civil, o sea las personas jurídicas de interés público como las fundaciones y las personas jurídicas de interés particular, en donde encontramos a las distintas clases de sociedades.

1.1.2.1.3. Atendiendo al ámbito del derecho público o privado.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente sobre clasificación de personas jurídicas, resulta más identificativa atendiendo la clasificación al ámbito del derecho público o privado y dentro de estas últimas poder distinguir la naturaleza o fines que persiguen. Así tendremos a las personas jurídicas de derecho público, dentro de las cuales están las que se mencionan en el Artículo 15 del Código Civil, como el Estado, Municipalidades, iglesias de todos los cultos, La Universidad de San Carlos y demás Instituciones de derecho público creadas o reconocidas por la ley.

Luego tenemos las personas jurídicas de derecho privado e interés público o general que son aquellas que nacen por iniciativa de personas particulares, pero que sin embargo son de interés público, dentro de estas podemos mencionar a las fundaciones y demás entidades de interés público creadas y reconocidas por la ley.

Por último tenemos a las personas jurídicas de derecho privado y de interés particular, que son aquellas asociaciones de interés particular que también se mencionan en el Artículo 15 y que corresponden también a la categoría de sociedades.

1.2. Tipos de sociedades mercantiles en Guatemala.

1.2.1. Sociedad colectiva.

Es una sociedad mercantil de tipo personalista, la cual se identifica con una razón social, la que se forma con el nombre y apellido de uno de los socios, o con los apellidos de dos o más de ellos, con el agregado obligatorio de: y Compañía, sociedad colectiva, lo que puede abreviarse: y Cía. S.C.

Se dice que es una sociedad de tipo mercantil, por ser independiente de la actividad a que se dedique. También se dice que es de tipo personalista, esto se debe a que por no olvidar la importancia del capital en la vida de una sociedad, la calidad personal de cada uno de los socios es lo que contribuye a que las relaciones de la sociedad con terceras personas u otras sociedades, sean firmes y sólidas; esto se evidencia que la razón social viene a ser para la persona jurídica o sociedad, lo que el nombre propio es para una persona individual o física. Con relación a la razón social de una sociedad colectiva, el Código de Comercio estipula en su Artículo 61, lo siguiente:

Por otro lado en cuanto a la responsabilidad de los socios, se dice que la misma tiene tres características a saber:

- Subsidiaria: Esto quiere decir que la responsabilidad de cada uno de los socios, adquiere el carácter de principal cuando la sociedad no pueda responder por incapacidad económica con

sus obligaciones; lo que significa que la obligación del socio solo deviene en el grado de responsabilidad de la sociedad en su conjunto y no por responsabilidad de algún socio en particular.

- Ilimitada: Esto significa que cada uno de los socios debe responder con el total de su capital o bienes que posea y no solamente con el valor del capital aportado; tal es el caso de lo que sucede en otro tipo de sociedades, en las que los socios responden únicamente con el valor del capital aportado a la sociedad.
- Solidaria: Se dice que además es solidaria, porque en este tipo de sociedades, un solo socio puede responder en forma solidaria por las responsabilidades de toda la sociedad, aunque lo normal y más justo es que todos los socios en forma solidaria respondan por la responsabilidad de la sociedad.

1.2.2. Sociedades en comandita.

Son aquellas sociedades mercantiles y de carácter personalistas, que se identifican por medio de una razón social, se constituye con un capital de carácter fundacional y en la que participan dos clases de socios con diferente grado de responsabilidad. Se dice que es personalista porque se toma en cuenta en este tipo de sociedad, las circunstancias personales de los socios que la conforman, por ejemplo el crédito comercial. Se va a identificar por medio de una razón social que se forma con los nombres y apellidos de uno o más socios comanditados con el agregado de: y Compañía en comandita, lo cual se puede abreviar: y Cía. En C.

Existen dos clases de sociedades en comandita: Una es la sociedad en comandita simple y la otra es la Sociedad en Comandita por Acciones, la diferencia entre una y otra estriba en que en la simple, su capital debe estar totalmente pagado al constituirse, ya que debe quedar estipulado en la escritura constitutiva, mientras que en la accionada o en comandita por acciones, el capital puede cancelarse en pagos parciales, tal y como quede estipulado en la escritura constitutiva.

Otra diferencia entre estos dos tipos de sociedades, lo constituye la razón social, lo cual en la simple o en comandita simple, estará compuesta por los nombres y apellidos de uno o más socios más la leyenda: y Compañía, Sociedad en Comandita, lo cual puede abreviarse y Cía. S. En CX. Mientras que la sociedad en comandita por acciones, la razón social se forma igualmente con los nombres y apellidos de uno o más socios más la leyenda y Compañía en Comandita por Acciones, lo cual puede abreviarse: y Cía. S.C.A.

1.2.2.1. Elementos comunes a de las sociedades en comandita.

- La existencia de los dos tipos de socios, con sus diferentes grados de responsabilidad, es decir los socios comanditados y los socios comanditarios, de los cuales puede decirse que los socios comanditados tienen mayor grado de decisión y solo ellos pueden incluso ejercer la administración de la sociedad, ya que por el contrario, los socios comanditarios, no tienen derecho al voto en la junta de socios y además tienen prohibido expresamente participar en actos de administración.
- Para las dos sociedades es una obligación el identificarse mediante una razón social, la cual debe formarse con los nombres y apellidos de los socios comanditados, más la leyenda: y Compañía sociedad en comandita, lo cual puede abreviarse y Cía. S. En C., si se trata de la sociedad en comandita simple y si se trata de la sociedad en comandita por acciones la leyenda: y Compañía, Sociedad en comandita por acciones, lo cual se abrevia: y Cía. S.C.A.
- En ambas sociedades la administración de la misma se encuentra encomendada a los socios comanditados, quienes tienen por exclusividad la representación de la sociedad.

1.2.2.2. Elementos propios de la sociedad en comandita simple.

- Capital: En esta sociedad, el capital debe pagarse en forma completa; es decir que se trata de un capital de carácter fundacional, por ser un requisito indispensable para poderse otorgar la escritura constitutiva de la sociedad.

- **Órgano de soberanía:** En esta sociedad, el órgano deliberante o de decisión es la junta de socios, a la cual pueden asistir todos los socios comanditados y comanditarios, sin embargo la decisión última la toman solo los socios comanditados, pues solo ellos tienen derecho al voto. Se dice que también puede darse aquí la Junta Totalitaria.
- **Órgano administrativo:** Con relación a la administración en esta sociedad, la misma se encuentra encomendada a los socios comanditados, y los socios comanditarios, tienen incluso prohibido expresamente por la ley, participar en actividades de administración.
- **Órgano de fiscalización:** En esta sociedad, se puede constituir un consejo de vigilancia, con el objeto de llevar a cabo la fiscalización de las distintas actividades o acciones de los administradores. Se dice que en el caso de que no se establezca el consejo de fiscalización, la misma la efectuarían todos los socios comanditarios y aunque no se dice en la ley, el consejo de fiscalización, debe integrarse solo por socios comanditarios, pues su finalidad es la de fiscalizar la actividad de los socios comanditados, que conforman el órgano de administración.

1.2.2.3. Órganos propios de la sociedad en comandita por acciones.

- **Capital:** El capital en esta clase de sociedad, puede ser cancelado en forma parcial, al igual que en una sociedad anónima, el mismo debe pagarse en una cantidad no menor a Q 5,000.00; el mismo lo aportan los socios comanditarios o los socios comanditados y los comanditarios a la vez. Así mismo como ya se dijo este capital puede dividirse o hacerse representar en acciones.
- **Órgano de soberanía:** En esta sociedad el órgano deliberante o de toma de decisiones es la asamblea general y su funcionamiento o forma de operar se rige por las mismas normas de la asamblea general en la Sociedad Anónima.

- **Órgano Administrativo:** En esta sociedad, la administración de la sociedad, siempre está a cargo de los socios comanditados, quienes ejercen su función, conforme al régimen jurídico de los administradores en la sociedad anónima, la asamblea general de socios puede en cualquier momento remover algún socio administrador y también tiene facultades para sustituir a cualquier administrador que por alguna causa haya cesado en su cargo. Con relación a esto dice la ley que los socios removidos o sustituidos, conservan sus mismos derechos y facultades con excepción de la administración de la sociedad.
- **Órgano de Fiscalización:** Una característica muy particular de este tipo de sociedad, es que dentro de sus obligaciones está la de constituir el órgano de fiscalización, el cual puede conformarse por uno o varios contadores, auditores o comisarios, y cuyo nombramiento es solo a través de los socios comanditarios y sus funciones o atribuciones se rigen por las disposiciones o normas de la sociedad anónima, en cuanto a fiscalización se refiere.
- **Limitaciones en cuanto al derecho al voto:** En esta clase de sociedades, el derecho del voto es general para todos los socios comanditarios y comanditados sin embargo en la ley se establece una limitación en cuanto a los socios comanditados, y la misma consiste en que este socio no puede votar cuando el asunto se trate del nombramiento o remoción de algún miembro del consejo de fiscalización, cuando se trate de que se les deduzca acciones de responsabilidad y para la aprobación de los actos de la administración.

Lo anterior tiene sentido, ya que en los tres casos el socio comanditado tiene un interés en particular y al tener derecho al voto, desvirtuaría cualquier imparcialidad o esclarecimiento en la actuación al frente de la sociedad.

1.2.3. Sociedad de responsabilidad limitada.

En el ámbito guatemalteco, esta sociedad es aquella de carácter mercantil, que se identifica con una razón social o con una denominación, funciona a través de un capital de naturaleza funcional, por quedar determinado desde el momento de su constitución, el mismo se encuentra

dividido en aportes que no son representables de títulos valores; así mismo en este tipo de sociedades los socios limitan su responsabilidad por las obligaciones de la sociedad, hasta por el monto de sus aportaciones y por cualquier otra suma que ya ha quedado estipulado en la escritura constitutiva de la sociedad, como lo estipula el Artículo 78 del Código de Comercio.

En cuanto a su identificación, esta sociedad puede hacerlo por medio de una razón social o con una denominación; la razón social puede formarse con el nombre completo de uno de los socios o con los apellidos de dos o más de ellos; la denominación en cambio se forma libremente, con la obligación de hacer referencia en la denominación, de la actividad social principal que llevará a cabo. Tanto en la razón social como en la denominación, es obligatorio agregar la palabra “Limitada”, o la leyenda “ y Compañía Limitada”, lo cual puede abreviarse “Ltda.” o “y Cía. Ltda”, según sea el caso. En el caso de que esto no quede contemplado en la razón social o denominación, el efecto sería que todos los socios deben responder subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones de la sociedad, como si se tratara de una sociedad colectiva. Cabe advertir que según nuestro ordenamiento jurídico si una persona extraña a la sociedad, sin ser socio permite que su nombre figure en la razón social o denominación social, se le considerará responsable de todas las operaciones sociales de la sociedad hasta por el monto mayor de las aportaciones; estas disposiciones legales le dan certeza jurídica o seguridad a las personas que invierten en este tipo de sociedades.

1.2.3.1. Órganos de la sociedad de responsabilidad limitada.

- Órgano de soberanía: Al igual que en una sociedad colectiva, en esta sociedad, la junta general de socios es el órgano que decide la voluntad social y dirige los destinos de la sociedad; sigue los lineamientos de la sociedad colectiva y puede darse también la junta totalitaria.
- Órgano administrativo: En este tipo de sociedad, la ley no tiene estipulado la forma de suplir a los miembros de este órgano, en el caso que no quede determinado en la escritura constitutiva, por lo que es necesario que en dicha escritura se determine los nombres de las personas que integran dicho órgano y que llevarán a cabo la función de administración.

- **Órgano de Fiscalización:** En esta sociedad, también tiene que quedar determinado en la escritura constitutiva quienes integrarán el órgano de fiscalización, función que puede llevarse a cabo por medio de un consejo de vigilancia. En el caso de que no quede contemplado en la escritura, la ley contempla o le asigna un derecho a cada uno de los socios, que consiste en poder solicitar del órgano de administración, cualquier informe sobre los negocios que se han realizado, así como para consultar los libros en que queden operadas las relaciones mercantiles de la sociedad; por lo que resulta nulo cualquier disposición que limite este derecho.

1.2.4. Sociedad anónima.

Se dice que la Sociedad Anónima es una sociedad formalmente mercantil, de carácter capitalista, que se identifica con una denominación, tiene un capital que se divide y representa en títulos llamados acciones, y los socios responden por las responsabilidades de la sociedad solo hasta el monto del total de acciones que posean en la sociedad.

Para explicar el concepto anterior, principiemos diciendo que la sociedad anónima es formalmente mercantil, puesto que se encuentra contemplada dentro de nuestro derecho mercantil, además en toda su historia siempre se le ha considerado como una sociedad mercantil.

En cuanto al capital agregamos que es capitalista, que en su constitución es de vital importancia el elemento pecuniario o capital, por lo que no interesa a la sociedad la calidad o tipo de socio, sino más bien el valor de su aporte económico. En relación a la manera como se identifica, lo mismo se hace mediante una denominación social, que puede formarse libremente al gusto de los socios, esto quiere decir que puede dársele cualquier nombre, la única condición es que debe agregarse la leyenda “Sociedad Anónima”, lo cual puede abreviarse “S.A.”. Así mismo en la denominación, también se puede incluir el nombre de uno de los socios o los apellidos de dos o más de ellos; en este caso se tiene que expresar la actividad principal de la sociedad, más el agregado de Sociedad Anónima o de S.A.; lo anterior permite que algún socio fundador o de cierto prestigio, se de a conocer mediante la denominación social, lo cual no significa que la denominación se convierta en razón social. Algunos ejemplos de estas denominaciones podrían

ser: “El Aguila Fabricación de pisos, Sociedad Anónima”, “Marco Antonio Pier, Distribuidora Textil, Sociedad Anónima”, “Pérez Ortíz Guzmán, Transporte Marítimo, S. A.

Con relación al capital de la sociedad, o capital social, podemos decir que se encuentra dividido y representado en títulos que se denominan Acciones, es decir que cuando se quiere saber la cifra o monto de dicho capital, sería suficiente con sumar el valor total de dichas acciones. Por último decimos que cada socio limita su responsabilidad al valor nominal de las acciones que son de su propiedad, esto por tratarse de una sociedad de responsabilidad limitada; eso significa que por las responsabilidades de la sociedad, los socios no tienen que responder con el valor de su patrimonio particular. Este capital social se rige por los siguientes principios:

- Principio de Determinación: Este principio se refiere a que el capital debe estar plenamente determinado en la escritura social.
- Principio de Integración: Este se refiere a que el capital de la sociedad debe mantenerse en los valores inicialmente pactados y solo puede modificarse mediante la celebración de una nueva escritura y su consiguiente inscripción.
- Principio de desembolso mínimo: Este principio se refiere a que del capital pactado, debe existir un desembolso efectivo mínimo; siendo en Guatemala del 25 por ciento del capital suscrito, porcentaje que no puede ser menor a Q. 5,000.00.
- Principio de Efectividad o realidad: Este principio tiende a evitar que el capital social sea ficticio y que más bien se apegue a la realidad de la sociedad.
- Principio de Unidad: Se refiere a que el capital social, no obstante estar dividido y representado en acciones, el conjunto de dichas acciones constituye una unidad económica y contable.

1.2.4.1. Formas de capital en este tipo de sociedad.

En la sociedad anónima se manejan tres tipos de capital, es decir: Autorizado, Suscrito y Pagado; el capital autorizado, está representado por la suma máxima en que pueden emitirse las acciones sin necesidad de modificar su capital social; El capital suscrito, es el que está compuesto por el número total de acciones que han sido adquiridas por los socios, es decir que puede ser una parte o la totalidad del capital autorizado; Mientras que el capital pagado es aquel que ha sido suscrito y efectivamente pagado, ya que el capital puede ser suscrito y no estar totalmente pagado.

En cuanto a las características propias de una Sociedad Anónima, se mencionan en la doctrina las siguientes:

- Es una sociedad capitalista;
- El capital está dividido y representado en acciones;
- La responsabilidad de cada uno de los socios se encuentra limitada al monto de las acciones que posea;
- Se tiene la libertad para transmitir la calidad de socio, esto mediante la transferencia de las acciones, sin embargo dicha libertad se puede limitar en forma contractual, al tratarse de títulos nominativos;
- Cada uno de los órganos de la sociedad, funciona en forma independiente, teniendo cada uno delimitadas sus funciones;
- Se gobierna en forma democrática, toda vez que la voluntad de la mayoría es la que se toma en cuenta en las decisiones o acuerdos sociales a los que se arriben, esto sin perjuicio de los derechos que tienen las minorías. En ese sentido la doctrina resulta ingenua, pues en realidad una sociedad de este tipo se gobierna plutocráticamente, es decir que gobierna el que resulte más poderoso, o dueño de la mayoría de acciones, ya que las decisiones o acuerdos son tomados por el socio o socios que son dueños de la mayoría de títulos o acciones.

Por último, en cuanto a la naturaleza jurídica de la sociedad, existen dos teorías: una es la teoría contractual y la otra institucional; para la primera teoría dice que así como la sociedad mercantil en general gira en torno de un contrato, también la sociedad anónima es un contrato. Por otro lado la teoría contractual dice que el contrato en una sociedad anónima, solo sirve de punto de partida, pero que esta sociedad es una institución que se desenvuelve en un ambiente comercial determinado. Este segundo criterio es el más aceptado, toda vez que el contrato solo es el medio de su constitución, pero en realidad es una sociedad que tiene la calidad de una persona jurídica con derechos y obligaciones en el ámbito jurídico.

1.2.4.2. Formas de constitución de una sociedad anónima.

Anteriormente existían dos formas para constituir una sociedad de este tipo; la primera es una constitución sucesiva, la cual consistía en que la constitución de una sociedad, no se daba en un solo acto, sino que debían darse varios actos para llegar a la celebración del contrato definitivo, es decir que el trámite se volvía tardado y complicado; la segunda forma era la constitución simultánea, en la cual la constitución de una sociedad, se da en un solo acto, pues cualquier otro acto anterior a la celebración del contrato, se efectúan con anterioridad, lo cual vino a facilitar y agilizar en sí el acto por el cual queda constituida una sociedad; este sistema es el que se utiliza en la actualidad, pues es el que contempla el actual Código Mercantil y la sociedad queda constituida mediante una escritura pública de constitución.

1.3. Obligaciones del patrono.

Estas, básicamente se encuentran enmarcadas en el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; sin embargo aunque existe en dicho cuerpo legal un capítulo específico sobre las obligaciones del patrono, es decir el capítulo quinto, Artículo 61, no se encuentran en su totalidad y una gran parte de dichas obligaciones, se encuentran en otros Artículos de dicho código, reglamentos y otras leyes de previsión social, sin embargo considero oportuno tomar como base dicho Artículo para el desarrollo de las mismas, así pues se mencionan a continuación las obligaciones contenidas en el referido Artículo del Código de Trabajo:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año, a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe estadístico sobre ingresos y egresos que en concepto de pago de salarios y demás prestaciones efectúe el patrono, individualizando dicha información; así como los datos personales de cada trabajador. Actualmente para el cumplimiento de dicha obligación, según lo investigado, al patrono le es proporcionado en la dependencia respectiva del referido Ministerio, un disquete, para la elaboración en forma computarizada de dicho informe o en el caso de ser pocos trabajadores y que se prefiera hacer en forma manual, se proporciona un formulario impreso en donde se indican los datos que debe proporcionar el patrono por cada trabajador.
- Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les haya servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso. En cuanto a esta obligación es de cumplimiento parcial, ya que en la Inspección General de Trabajo se controla en la medida de lo posible en cuanto a los trabajadores extranjeros, no así en cuanto a lo segundo de preferir a los que ya hayan laborado bien para el patrono, lo cual considero queda a criterio de cada patrono.
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. Esta obligación patronal, queda muchas veces sin verificar su cumplimiento, ya que en la dependencia respectiva, se verifica lo mismo, solo en el caso de que se denuncie, lo cual muchas veces no lo hace el trabajador, por temor a alguna represalia de parte del patrono o de su jefe inmediato, así como por lo difícil que les resulta comprobar tal extremo ya que sus propios compañeros de trabajo tienen temor de servirles como testigos; incluso a un inspector de trabajo se le hace difícil verificar lo denunciado, por la falta de testigos y por a falta de los mismos, solo se tendría la afirmación del trabajador, ante la negativa del patrono.
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan

luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia. Esta obligación por ser de conveniencia para el patrono su cumplimiento para mantener el nivel de calidad y de producción, generalmente si se cumple.

- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deben mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite. Al igual que la anterior, generalmente si las cumple el patrono sin mayor problema por ser de su conveniencia, aunque solo en forma ocasional por denuncia o por una inspección de rutina, se verifica dicho cumplimiento.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. Respecto a esta obligación, generalmente sí se cumple, ya que solo en pocas ocasiones se veda el ingreso a las instalaciones de las empresas a las autoridades de trabajo y cuando esto sucede casi siempre es porque existen, en la misma, serias violaciones o incumplimiento de las leyes laborales o de previsión social.
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. Esto se refiere generalmente en el caso que el patrono se quede sin la materia prima necesaria para continuar operando o en el caso de una fábrica de maquila, algún cliente ya no hizo el requerimiento de más producción; por lo regular cuando esto sucede muchos aprovechan para anticipar el periodo o parte de las vacaciones a los trabajadores, quedándose solo con los que les sea indispensable.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario. Respecto a esta obligación no le es muy difícil al patrono cumplir con la misma, ya que por lo regular esto se da en días domingos y generalmente cada cuatro años, además no son muchas las empresas que laboran todos los días del año.

- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que la solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida, son las autorizadas por sus estatutos, o en el caso de las cuotas extraordinarias, por la asamblea general. Esta obligación resulta también de fácil cumplimiento para el patrono y difícilmente se recibe en la Inspección General de Trabajo una denuncia al respecto.
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten. Con relación a esta obligación, si realmente se cumpliera, sería en parte una solución al grave problema de analfabetismo de nuestra sociedad, lamentablemente es una obligación que solo es cumplida en mínima parte por los patronos y lo que es peor resulta casi imposible verificar su cumplimiento por la Inspección General de Trabajo.
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas, destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos. Esta obligación se da y es necesaria básicamente en el caso de los trabajadores de seguridad o dependientes de mostrador, quienes por la naturaleza del trabajo deben permanecer la mayor parte de su jornada de pie y que a veces sin descuidar su trabajo les es posible estar sentados en algunos momentos.
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesita para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso se deben cumplir con las leyes forestales y el patrono puede elegir entre darle leña cortada o indicarles en donde pueden costarla y con que cuidados deben hacerla, a fin de evitar daño a las personas, cultivos o árboles. Dicha

obligación resulta indispensable para el trabajador campesino en el caso de que resida en el propio lugar de trabajo, ya que difícilmente podría subsistir sin recibir este beneficio.

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y para sus animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que pueda consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía. De más está decir lo beneficioso que resulta para el trabajador campesino esta obligación del patrono, sin embargo resulta mucho más importante que la dependencia respectiva verificara su cumplimiento.

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
 - Cuando contrajere matrimonio cinco (5) días;
 - Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estas serán también retribuidos. Como en el caso de los permisos con goce de salario que otorga el patrono en algunos casos.

- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y de un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones del cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Respecto a esta obligación sobre licencias que debe otorgar el patrono, con mucha frecuencia se reciben denuncias en la Inspección General de Trabajo, por la negativa del patrono a otorgar tales licencias, máxime en los casos de las licencias que debe otorgar a los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, y en muchos casos pretenden que los miembros del referido comité informen detalladamente sobre las actividades que llevarán a cabo en los días de licencia, lo cual resulta hasta ilógico, debido a que en muchas ocasiones se trata de actividades de orden jurídico que por nada del mundo debe saberlo el patrono antes de recibir la notificación respectiva. Otro caso es el de la licencia por matrimonio, en la cual el interesado se ve en la necesidad de plantear su denuncia a la dependencia respectiva; por lo que solo queda que cada uno de los interesados o afectados procure por el cumplimiento de tales obligaciones en beneficio de los trabajadores.

Como se había dicho antes, no solo en este capítulo están contempladas las obligaciones del patrono, sino por el contrario, muchas otras se encuentran contenidas en distintos Artículos del Código de Trabajo; por lo que creo oportuno mencionar algunas de las principales, con su respectivo fundamento o Artículo del Código de Trabajo en que está contenida:

- Cumplir con todas las disposiciones del Código de Trabajo por ser este de carácter público y de cumplimiento obligatorio, Artículo 14.

- Elaborar un contrato de trabajo por cada trabajador, el cual debe extenderse por escrito y en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento administrativo de trabajo, dentro de los quince días siguientes a la fecha de su celebración, Artículo 28. Esta obligación es incumplida por muchos patronos que por tener pocos trabajadores creen que no están obligados, lo cual no es así, pues no se establece ninguna cantidad de trabajadores para estar obligado a cumplir dicha obligación; y dicho documento a parte de ser una obligación para el patrono, resulta de mucha utilidad para ambas partes, pero quizá de mayor importancia para el patrono, quien en determinado momento puede o debe aportarlo como prueba.
- Cumplir con lo estipulado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se suscriba, en el caso de que exista sindicato en la empresa, por tener esta fuerza de ley para las partes que lo suscriban y para todos los trabajadores que lo sean en el momento de suscribirse o que en el futuro lo sean; Artículo 50.
- Todo patrono que en su empresa cuente con 10 o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor, su respectivo reglamento interior de trabajo; el que debe ser autorizado por la Inspección general de trabajo, previo a ponerse en vigencia; Artículo 58. Este reglamento interior de trabajo, viene a ser para el patrono como una ley interna, en la que están contenidas las obligaciones, prohibiciones y medidas de higiene y seguridad que deben cumplir tanto los trabajadores como el propio patrono; así como lo relacionado a condiciones de ingreso, jornada de trabajo, las atribuciones propias para cada puesto de trabajo y medidas disciplinarias que el patrono puede aplicar a algún trabajador en caso que su propia indisciplina o irresponsabilidad lo amerite.
- Colocar el reglamento interior de trabajo debidamente autorizado por la dependencia respectiva en dos de los lugares más visibles de la empresa, para que los trabajadores puedan conocerlo o consultarlo; y si el patrono lo prefiere, también podrá imprimirlo en un folleto y proporcionar uno a cada trabajador; Artículo 59.

- Pagar el salario que corresponda en los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 66; Artículo 67.
- Otorgar licencia con goce de salario a sus trabajadores hasta su total restablecimiento en caso de enfermedad, accidente o cualquier otro riesgo social, cuando el trabajador no esté protegido por el seguro social y conforme a lo establecido en los incisos a), b) y c) del Artículo 67 ya citado.
- Pagar a sus trabajadores el salario correspondiente al tiempo que deje de laborar, por proceso penal que se tramite en su contra, cuando el delito objeto del proceso, no se suponga cometido en contra del patrono, parientes, representantes o intereses de uno u otro.
- Hacer efectivo el pago de indemnización a todo trabajador que despida injustificadamente o que se despiden en forma indirecta por alguna causal contemplada en el Artículo 79 del Código de Trabajo; Esta obligación está contenida o se desprende del Artículo 82.
- Hacer efectivo el pago de daños y perjuicios, en los casos de contratos a plazo fijo o por obra determinada, al ponerle fin sin causa justa, dicho monto deberá ser fijado a juicio de un inspector de trabajo o de un tribunal, si ya existe litigio; Artículo 84.
- Cumplir con el pago de prestaciones post mortem, cuando surja la muerte de un trabajador, esta obligación está contenida en el inciso a) del Artículo 85.
- Extender al trabajador una constancia de trabajo, la que debe contener como mínimo la fecha de entrada y salida, clase de trabajo ejecutado, salario ordinario y extraordinario devengado, durante el último periodo de pago; y si el trabajador lo desea, también debe determinar la manera como trabajó y la causa o causas de la terminación del contrato; Artículo 87.

- Hacer efectivo al trabajador el pago del salario en moneda de curso legal; Artículo 90. De este mismo Artículo noventa se deduce la obligación del patrono a hacer efectivo el pago de las ventajas económicas al finalizar el contrato de trabajo, juntamente con el pago de las prestaciones laborales, dicho pago constituye salvo pacto en contrario, el treinta por ciento del total del salario devengado, lo que significa que todas las prestaciones laborales están sujetas al pago de ventajas económicas y no como erróneamente se dice o se hace, de incrementar únicamente dicho treinta por ciento a la indemnización.
- Fijar el salario juntamente con los trabajadores, el cual en ningún momento puede ser inferior al salario mínimo vigente, según la actividad económica de que se trate; Artículo 91.
- Fijar con los trabajadores el periodo de pago, el cual no puede ser superior a 15 días en el caso de trabajadores manuales y de treinta días en el caso de trabajadores intelectuales; Artículo 92.
- Cuando el salario consista en participación de utilidades (comisiones), se debe fijar una cuota quincenal o mensual y efectuar una liquidación definitiva por lo menos cada año; Artículo 92.
- Liquidar el salario completo en cada periodo de pago que se haya establecido; Artículo 93.
- Pagar el salario directamente al trabajador o al familiar que éste indique por escrito o ante autoridad de trabajo; Artículo 94.
- Efectuar el pago del salario en el propio lugar de trabajo, durante el horario de trabajo o inmediatamente después que la jornada concluya; Artículo 95.
- Obligación para todo patrono que ocupe en forma permanente a 10 o más trabajadores, llevar un libro de salarios, debidamente autorizado y sellado por el departamento administrativo de trabajo y previsión social; en dicho libro debe registrar el pago de los salarios ordinarios y extraordinarios y demás prestaciones que efectúe a los trabajadores y para todo patrono que

ocupe tres o más sin llegar a 10, debe llevar planillas conforme a los modelos proporcionados por el Instituto guatemalteco de seguridad social; Artículo 102.

- Obligación de participar en las comisiones paritarias del salario mínimo, en el caso de ser nombrado por el Ministerio de trabajo y previsión social; Artículo 107.
- Obligación de pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincida uno o más días de asueto o un día de asueto y otro de descanso semanal. Dicho pago debe hacerse tomando en cuenta el salario promedio ordinario y extraordinario, devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior; Artículo 127.
- Obligación de señalar al trabajador la época en que dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que cumplió el año de servicios continuos, gozará de sus vacaciones; Artículo 132. Así mismo el Artículo 134 establece que el pago del salario durante el periodo vacacional, debe cubrirse por anticipado y el Artículo 137, indica que del otorgamiento de las vacaciones, debe dejarse constancia escrita.
- Obligación de exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento mediante el cual se establezca que ya terminó su contrato de trabajo anterior; Artículo 142.
- Otorgar a la madre trabajadora el descanso de 84 días durante el periodo pre y post parto; el cual si se encuentra inscrita al seguro social, corresponde a dicho seguro el pago del salario durante dicho periodo de descanso, de lo contrario dicho pago corresponde al patrono. Lo mismo se da en el caso de aborto no intencional en que el periodo pre y post parto se reduce a la mitad (42 días), y en el caso de que la trabajadora adopte a un hijo, cuyo periodo de descanso es de 54 días, o sea lo que corresponde al periodo post parto; Artículo 152.

- Obligación de otorgar una hora diaria de lactancia a toda trabajadora en periodo de lactancia, por un periodo de 10 meses a contarse desde el día de regreso de la madre trabajadora de su periodo post - parto; Artículo 153.
- Obligación de todo patrono que ocupe en su empresa más de 30 trabajadoras a acondicionar un local destinado para que los hijos menores de tres años, puedan permanecer durante la jornada de trabajo y puedan ser alimentados por sus madres; quienes deberán estar bajo el cuidado de una persona idónea, designada y pagada por el patrono.
- Obligación para el patrono que ocupe uno o más trabajadores a domicilio, de llevar un libro autorizado por el departamento administrativo de trabajo, para registrar los datos que determina la ley; Artículo 157.
- Efectuar el pago de las retribuciones a los trabajadores a domicilio en cada entrega de labor o en periodos establecidos no mayores a una semana; Artículo 159.
- Proporcionar un local para efectuar su trabajo, en el caso que 10 o más trabajadores a domicilio lo soliciten al patrono, caso en el cual pasarán a ser parte de su empresa como trabajadores permanentes con todos sus derechos y obligaciones; Artículo 160.
- Obligación de otorgar o extender al trabajador aprendiz un certificado en el que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate; Artículo 172.
- En cuanto al trabajo en el mar y en las vías navegables, el patrono además de cumplir con las obligaciones establecidas en el respectivo contrato de trabajo, está obligado según el Artículo 179, a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el Artículo anterior, antes de darlo por concluido.
- Con relación a higiene y seguridad en el trabajo se establece en el Artículo 197 la obligación del patrono de cumplir y adoptar las siguientes medidas:

- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, equipo y las operaciones de proceso, tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- Prevenir incendios;
- Proveer un ambiente sano de trabajo;
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- Advertir a los trabajadores de los riesgos que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales, se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad

permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen del seguro social.

Dicho monto será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y previsión social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen del seguro social.

Por otro lado en el Artículo 198 encontramos la obligación patronal de acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales para sus trabajadores.

Otras obligaciones en cuanto al régimen del seguro social, que el patrono debe acatar, son las siguientes:

- La obligación de todo patrono que ocupe a cuatro trabajadores o más de inscribirlos al seguro social, con la finalidad que se encuentren protegidos por dicho seguro, aunque en empresas de transporte, se adquiere dicha obligación, con un solo trabajador que tenga;
- Obligación de extender certificado de trabajo a todo trabajador que lo solicite , a fin de que puedan acudir a dicho seguro social;
- Obligación de otorgar permiso con goce de salario a sus trabajadores para que acudan a dicho seguro a recibir atención médica;
- Obligación de mantenerse al día con el pago de las planillas de dicho seguro, evitando con ello algún contratiempo a sus trabajadores en el requerimiento de dichos servicios.
- Habilitar lugares especiales para que los trabajadores duerman o ingieran sus alimentos, en el caso que el número de trabajadores y las actividades de la empresa lo requieran; Artículo 200.

- La reanudación de las labores y el pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores, en el caso de que un paro efectuado por el patrono es declarado ilegal por el tribunal a cargo; Artículo 251.

1.4. Prohibiciones para el patrono.

En cuanto a las prohibiciones para el patrono, al igual que en las obligaciones, se encuentra en el Código de Trabajo en su Artículo 62, enumeradas algunas como las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos u otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Por aparte dentro del mismo Código de Trabajo, se encuentran disgregadas otras prohibiciones para el patrono, las que se mencionan a continuación, juntamente con el o los Artículos que las fundamentan, todos del Código de Trabajo:

- Ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubiere contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores; Artículo 6, tercer párrafo.
- La venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, lides de gallos, juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Estas prohibiciones se limitan a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo; Artículo 7. De lo indicado anteriormente, se deduce que dicha prohibición no es solo para el patrono si no para toda persona que lo pretenda, ya que sería solo para el patrono, en el caso que la prohibición fuera únicamente dentro de las instalaciones de la empresa donde debe ejercer control, pero siendo incluso fuera de las instalaciones de la misma, considero que lo es para el patrono dentro de las instalaciones de su empresa y para las demás personas cuando se trate fuera de dichas instalaciones.
- Utilizar idioma extranjero en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a conocer a los trabajadores; Artículo 9.
- Tomar algún tipo de represalias en contra de los trabajadores por el simple hecho de impedirles en forma parcial o totalmente el ejercicio de un derecho otorgado por la ley; o con motivo de haberlo ejercido; Artículo 10.
- Emplear menos del 90 por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a estos menos del 85 por ciento del salario que se devenguen en la empresa; Artículo 13.

- La discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en aquellos que el Estado cree para trabajadores en general; Artículo 14 Bis.
- Celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, sin permiso previo del Ministerio de trabajo y previsión social; Artículo 34.
- La simulación del periodo de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido; Artículo 81 último párrafo.
- Pagar el salario a los trabajadores, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo, con lo que pretenda sustituir la moneda de curso legal a la que está obligado; Artículo 90 segundo párrafo.
- Hacer efectivo el pago del salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que los trabajadores laboren en dichos establecimientos; Artículo 95.
- Cobrar intereses en los anticipos del salario que el patrono efectúe a sus trabajadores; Artículo 99 primer párrafo.
- Ordenar o permitir a sus trabajadores que laboren extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos; Artículo 122 segundo párrafo.
- La discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la educación escolar o académica y de

cualquier otra índole que se efectúe en la obtención de un empleo en cualquier centro de trabajo; Artículo 137 Bis primer párrafo.

- El trabajo en lugares insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno y extraordinario de los menores de edad, el trabajo diurno de menores de edad en expendios para el consumo inmediato de bebidas alcohólicas, y el trabajo de los menores de 14 años; Artículo 148.
- Anunciar sus ofertas de empleo solicitando como requisitos el sexo, raza, etnias y estado civil, exceptuando los casos que por la naturaleza del empleo, se requiera a una persona con estas características en particular;
- Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares;
- Despedir a trabajadoras en estado de gravidez o periodo de lactancia, sin la autorización judicial respectiva, por gozar de inamovilidad; no obstante es importante aclarar que para gozar de este beneficio, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva;
- Exigir a las mujeres que se encuentren en periodo de gravidez que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento; las anteriores cuatro prohibiciones a las que no se les señaló el Artículo que las contiene, se encuentran contenidas todas en el Artículo 151.
- Permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo, por estar obligados a acondicionar lugares específicos cuando el caso lo amerite; Artículo 200.

1.5. Intermediario.

Según el Artículo 5 del Código de Trabajo, Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

También puede decirse que intermediario es toda aquella persona que contrata o interviene en una contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios o ejecuten un trabajo a un patrono. Es decir que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios, se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu, si la referida persona dispone de tales elementos, propios y suficientes, no tendrá el carácter de intermediario sino de una figura distinta que es contratista.

Mario López Larrave en su libro Derecho del Trabajo Guatemalteco, dice que de la definición legal, contenida en el Artículo 5 del Código de Trabajo, Se Colige: Que Intermediario puede ser una persona individual como una persona jurídica; que el intermediario puede no estar vinculado mediante relación laboral al patrono; al contrario de lo que sucede en el caso de los representantes; y que como el patrono se beneficia con la actividad del intermediario, deviene solidariamente obligado con aquel.

CAPÍTULO II

2. Acción, presupuestos procesales, pretensión y capacidad procesal.

2.1. Acción procesal.

Sobre el tema de la acción procesal en particular, debe tenerse presente que ni en el anterior Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, ni en el actual se define la acción ni la pretensión con claridad, ya que el primero en su Artículo 38 decía: “La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces y en la forma prescrita en la ley”; siendo incorporada dicha redacción casi en su totalidad, ya que únicamente se le adicionó lo siguiente: Artículo 51: “...Para interponer una demanda o contrademanda, es necesario tener interés en la misma.”

De ahí se concluye que en actual código conserva el concepto privatístico, es decir aquel que consiste en el derecho subjetivo sustancial puesto en ejercicio, es decir el derecho de acción, como derecho a una sentencia favorable para el actor; cuando en el Artículo 51 se establece que la persona que pretenda hacer efectivo un derecho o que se declare que le asiste pueda pedirlo ante los jueces y agrega que, para interponer una demanda o contrademanda es necesario tener un interés en la misma, no hace sino reconocer la íntima vinculación entre derecho y acción de manera que faltando aquel esta no existe y debe declararse improcedente.”

En nuestra jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia en sentencia de ocho de junio de mil novecientos cincuenta, al referirse a la acción, dijo que “Es el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo, y que este concepto está ampliamente respaldado por el Artículo 38 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil”.

Lo anterior puede corroborarse en lo referente al contenido de la demanda que recoge el Artículo 106 del actual Código cuando establece en su Artículo 106: “En la demanda se fijarán

con claridad y precisión los hechos en que funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición.”

En lo referente a los requisitos que se deben cumplir para obtener una providencia precautoria, se encuentran en el Artículo 531 de nuestro Código Procesal Civil y Mercantil, al estipular: ...Para el efecto de la fijación de la garantía, el que solicite una medida precautoria está obligado: 1- A determinar con claridad y precisión lo que va a exigir del demandado; 2- A fijar la cuantía de la acción, (que sería de la pretensión en todo caso) y 3- A indicar el título de ella.

El criterio de Aguirre Godoy sobre la acción, tiene relación con lo que establece el Artículo 51 del Código, cuando dice: “entendemos que la acción la tiene cualquier persona que pretenda hacer efectivo un derecho o que se declare que le asiste, o en general que requiere la intervención del órgano jurisdiccional, para obtener un pronunciamiento sobre el asunto que pone a discusión”.⁵

Se dice además que el interés para accionar es el elemento material del derecho de acción, que consiste en el interés para obtener la providencia que se solicita. Dicho interés se distingue del interés sustancial, para cuya protección se ejercita la acción; así mismo se distinguen los dos derechos correspondientes, es decir el sustancial que se dice corresponde al actor, y el procesal que se ejercita para la tutela del primero.

El interés para accionar es por eso un interés procesal, secundario e instrumental, respecto del interés sustancial primario, ya que tiene por objeto la providencia que se solicita al magistrado, como el medio para obtener la satisfacción o solución del interés primario, el cual ha quedado lesionado por el comportamiento de la parte contraria o por la situación de hecho objetivamente existente.

Por otro lado se puede decir también que el interés para accionar es el que surge de aquella necesidad de obtener de un proceso la protección de un interés sustancial; presupone entonces la

⁵ Chacón Corado, Mauro, **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**, pág. 67.

lesión de este interés y la providencia idónea que se demanda para la protección, restitución o satisfacción de dicho interés. Naturalmente que el reconocimiento de la otra parte de la existencia del interés que motiva la acción procesal, no significa aún que el actor tenga la razón y que la resolución que se obtenga sea satisfactoria; dicho reconocimiento, solo significa que su demanda se presenta como merecedora de ser tomada en examen; y toda cuestión de hecho relativa al fundamento de la demanda pertenece al fondo del asunto planteado y no al interés que se tuvo para accionar, esto significa la conformidad al derecho de protección jurídica que se pretende para el interés sustancial.

En conclusión puede decirse que el interés que se tiene para accionar, está dado por la relación jurídica existente entre una situación antijurídica que se denuncia y la providencia que se pide para ponerle remedio mediante la aplicación del derecho, y esta relación debe consistir en la utilidad de la providencia, como medio para adquirir por parte del interés lesionado la protección acordada por el derecho. Desaparecidas las acciones típicas, vinculadas a las relaciones jurídicas sustanciales singulares, el mismo es el elemento característico de la acción, o sea aquel sobre el cual el orden jurídico mide la idoneidad del hecho específico deducido en juicio para constituir objeto de la actividad jurisdiccional y, por consiguiente, la demanda conforme a los fines del derecho y, por eso, merecedora de ser tomada en cuenta para el examen respectivo durante un proceso.

Por otro lado en lo que es la doctrina clásica se decía que el interés para actuar consistía en la razón que tenía el actor para ejercitar su acción. Es de ahí que se desprende el antiguo aforismo que sin interés no hay acción; lo anterior tiene suficiente lógica, pues generalmente se ejercita la acción, al plantear una demanda ante los órganos jurisdiccionales, cuando se considera que se está siendo afectado en algún derecho, lo cual le perjudica en sus intereses personales o patrimoniales, motivo por el cual surge en la mente de la persona, aquel interés para hacer uso del derecho de acción, con la única finalidad de obtener la reparación o satisfacción de aquel interés que le estaba siendo afectado.

Por lo anterior consideramos que el Artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil exige que el interés para accionar no solo debe existir, sino que se debe manifestar por toda

persona que plantea una demanda, ya que un extraño no podría hacer valer validamente el interés ajeno para accionar, dicho de otra manera, no tendría legitimidad para poder accionar por un interés que no le afecta en lo personal y que por el contrario le afecta y le interesa a otra persona.

“En línea General, el interés para accionar, indica Rocco, no es otra cosa que el elemento sustancial del derecho de acción, y concretamente, aquel interés que, tutelado jurídicamente por el derecho procesal objetivo, constituye el derecho de acción”.⁶ Dicho interés es, precisamente, el interés en la declaración de certeza, por parte del Estado, de la tutela jurídica, que compete a un determinado interés y en la misma realización del interés cuya tutela es legalmente cierta.

De la comparación anteriormente realizada, se desprende que la acción y la pretensión en nuestra legislación procesal civil, no poseen un significado claro e inequívoco, puesto que la institución de la pretensión no puede sustituir a la acción procesal, que, como veremos, constitucionalmente también se equipara al derecho de petición. Recordemos que para la teoría del derecho concreto de la acción, la pretensión no tiene mayor importancia como tal. Lo que se destaca es el derecho que se hace valer mediante la acción y de la cual se constituye en uno de sus presupuestos, y solo tendrá acción quien obtiene sentencia favorable. Por el contrario para la teoría del derecho abstracto, no es necesaria la concurrencia del derecho material en ejercicio de la acción, pues este derecho se afirma en la demanda y sirve de fundamento a la pretensión.

A las limitaciones abstractas, se les denomina así porque únicamente se limitan a reconocer como objeto del derecho de acción la actividad jurisdiccional en sí misma considerada, independientemente del resultado, favorable o adverso, al que hubiera instado la actividad. Para estas teorías o concepciones, el derecho de acción es solo un derecho a la actividad jurisdiccional, un derecho al proceso o, también se ha dicho, un derecho a la jurisdicción.

Empero si se toma en cuenta lo que se ha expuesto cuando señalamos que la acción como derecho fundamental, le asiste a cualquier persona de acudir ante los tribunales para formular sus pretensiones y reclamar la tutela jurisdiccional del Estado, por tratarse de un derecho subjetivo

⁶ Chacón Corado, **Ob. Cit.**; pág. 69.

público; su ejercicio es un presupuesto indispensable para la realización de la pretensión. De ahí que la pretensión pueda mantenerse por quien tiene derecho o por quien no lo tiene. Distinto entonces es, que existan pretensiones fundadas o infundadas, pues estas últimas también serán pretensiones y para establecerlas tendrá que promoverse la actividad del órgano jurisdiccional, tomando en consideración que la pretensión debe ejercitarse efectivamente a través de un acto correcto, es decir la demanda, por la cual se pide que se haga efectivo un derecho, o que se declare que le asiste a alguien.

Es por ello que el derecho de pretender, se ejerce mediante una declaración de voluntad, la pretensión, que se deduce ante el juez, pero se dirige contra el adversario, de lo cual hace nacer en éste, la carga de contestar u oponerse a ella, en ejercicio de su derecho de contradicción en juicio.

La distinción entre el derecho subjetivo sustancial y la acción, puede analizarse tomando en consideración varios aspectos: El primero tiene por objeto una prestación de la contra parte, mientras que la acción tiende a provocar una actividad de los órganos jurisdiccionales; es por eso que el derecho se dirige hacia la contra parte, teniendo según cada caso naturaleza privada o pública, teniendo un contenido que varía, dependiendo del singular caso específico; mientras que la acción se dirige única y exclusivamente hacia el Estado, por lo que es siempre de naturaleza pública y un contenido uniforme como es el de la demanda de tutela jurisdiccional del propio derecho.

En nuestro medio se ha reconocido que la jurisprudencia nacional ha aceptado o admitido la naturaleza de la acción procesal en sentido abstracto.

De lo anterior se desprende que un concepto moderno de acción, puede resumirse en la definición en la que se considera a ésta como una facultad del individuo para invocar la tutela que en sentido abstracto promete el Estado, en determinadas condiciones, a toda aquella persona que tenga interés en pedirla si concurren las condiciones necesarias para lograrla.

Es oportuno recordar que el derecho de acción tiene carácter fundamental y de corte constitucional, pues nuestra carta magna aunque separando la petición de la acción en sí, al regular en el Artículo 28, el derecho de petición, el cual permite a los habitantes de la República de Guatemala dirigir en forma individual o colectiva, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley; así mismo el Artículo 29 de la referida carta magna, establece: “ Libre acceso a tribunales y oficinas del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.”

Se establece entonces que el derecho a la justicia es un derecho fundamental, jugando un papel importante otros principios que se encuentra a la par del derecho de acción, tal es el caso del principio de igualdad, de publicidad, el del juez natural, independiente e imparcial y la razonabilidad del plazo para resolver.

Debe tenerse presente entonces, que según los diversos tratadistas como Carnelutti, Couture y Devis Echandia, cuando hablamos de acción procesal, estamos ante un derecho de carácter subjetivo y público, que como tal se encuentra plasmado en nuestra Constitución Política como un derecho fundamental o humano que puede ser ejercitado por cualquier persona o individuo ante el Estado, por intermedio del órgano jurisdiccional respectivo, con la finalidad de hacer valer una pretensión jurídica y obtener la tutela del derecho objetivo. La circunstancia de que la pretensión sea fundada o infundada, nada tiene que ver con el poder o derecho de accionar; de ahí que su inclusión dentro de los derechos humanos, no solo tiene la jerarquía de constitucional, sino que impide al legislador la posibilidad de derogar ese derecho, con lo cual se garantiza su ejercicio, al igual que el derecho de defensa, siendo la finalidad última que se constituya en un verdadero acceso libre a la justicia como un deber del Estado.

Con base a lo expuesto, se define la acción procesal como: “El poder jurídico o derecho fundamental que le asiste a una persona de promover la actividad del órgano jurisdiccional para hacer valer sus pretensiones”⁷

⁷ Chacón Corado, **Ob. Cit**; pág. 74.

La acción tiene íntima relación con la demanda y el proceso, toda vez que la existencia de ésta, se justifica con la existencia del derecho de acción, por lo que creo oportuno hacer una referencia sobre acción.

El Estado mediante la función jurisdiccional que tiene, asegura la inminente necesidad de la continuidad del proceso convirtiéndose ésta en una garantía para todo particular al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas y mantener así el orden jurídico, como rector de la conducta de la sociedad. Esta actividad jurisdiccional como función pública del Estado parte del supuesto, que si las normas de conducta han sido creadas; es para que las mismas sean cumplidas, siendo la excepción que estas dejen de cumplirse. Cuando se da este presupuesto es cuando se tiene que accionar la función jurisdiccional del Estado; pues cuando una persona considera que se ha violado una norma jurídica en su perjuicio, se hace uso de la iniciativa que le otorga la ley sometiendo su caso en particular al Órgano Jurisdiccional que sea el competente para resolver la situación que se plantee. Este derecho de pedir ante los órganos jurisdiccionales, no es otra cosa que ejercer el derecho de petición, contemplado en la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 29 que estipula: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.”

“Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se justifica como tal el solo hecho que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso deben haberse agotado los recursos legales que establezcan las leyes guatemaltecas”.

Concluimos entonces que el fundamento jurídico de la demanda como único medio de ejercitar nuestro derecho de petición ante los Órganos Jurisdiccionales o tribunales está en la ley; o lo que es lo mismo, el medio legal por excelencia para ejercitar nuestro derecho de acción la encontramos en la misma ley.

La acción entonces también puede definirse de la siguiente manera: Derecho de toda persona física o jurídica, para lograr por parte del Estado a través de su función jurisdiccional, y

por intermedio de un proceso, poder solucionar un conflicto de intereses, o un perjuicio en sus derechos.

La acción procesal está íntimamente ligada a las partes del proceso, ya que son estas quienes están legitimadas para ejercer el derecho de accionar ante los tribunales respectivos en procura de un proceso, por el cual se logre el objetivo pretendido; por lo que es oportuno tratar a continuación lo relacionado a las partes del proceso.

2.1.1. Elementos o requisitos de la acción.

La mayor parte de la doctrina señala como elementos de la acción los siguientes: los sujetos, su objeto y su causa, aunque casi siempre se confunden con los elementos de la pretensión. Dentro de los sujetos, se dan dos clases de sujetos, el sujeto activo y el sujeto pasivo; el sujeto activo es a quien le corresponde el derecho o poder de obrar, es decir quien acciona el órgano jurisdiccional para lograr que se le restituya o declare un derecho; mientras que el sujeto pasivo, es aquel en contra de quien se ejercita el poder o derecho de obrar o ejercer la acción, es decir el que tiene supuestamente el deber de restituir el derecho que se reclama o en contra de quien se declara un derecho al sujeto activo. En la doctrina, dentro de los sujetos, además del activo y el pasivo, se incluye también al órgano jurisdiccional por intermedio del juez que representa al estado y que viene a ser un tercero imparcial, encargado de resolver el conflicto o situación controvertida que se le ha planteado. El objeto viene a ser el efecto que produce el poder de obrar, es decir lo que se pide, el cual puede ser satisfactorio o no para cada una de las partes; o lo que es lo mismo el objeto es la sentencia favorable o desfavorable. Y la causa es aquel interés que se tiene y que constituye el elemento fundamental para que corresponda la acción, interés que al principio es propio del sujeto activo y que sin embargo en el transcurso del proceso puede pasar a ser del sujeto pasivo por medio de la reconvención.

2.1.2. Partes del proceso.

Resulta sumamente importante la determinación clara y precisa de las partes en un proceso; esto por los efectos que produce, pues un proceso supone la existencia y no la presencia efectiva,

por lo menos de dos sujetos, de los cuales uno es el que demanda y otro sujeto que es el demandado y al no determinar claramente dichos sujetos procesales, podría esto dar lugar a procesos nulos o anulables.

A la fecha no existe doctrinariamente unidad de criterio en cuanto a quien o quienes deben ser considerados como partes en un proceso. Así por ejemplo los tratadistas españoles Aniceto Alcalá Zamora y Castillo y tratadistas de Sur América, prefieren llamar accionistas a las partes de un proceso e involucran dentro de dicha denominación, no solamente a la parte demandada y demandante, sino también incluyen a algunos de los demás que intervienen en el proceso, tal es el caso del Juez y los terceros intervinientes. Por otro lado existe otro grupo de tratadistas procesalistas entre los que se encuentran los guatemaltecos Mario Aguirre Godoy y Mario López Larrave, quienes sostienen el criterio de considerar como partes en un proceso únicamente a dos, es decir a la parte actora o demandante y a la parte demandada. Sin embargo otros tratadistas como Aniceto Alcalá Zamora y Castillo, no comparten dicho criterio al indicar que las partes están íntimamente relacionadas con lo que es el accionar en un proceso y por lo mismo sugieren que ambas partes adquieren en un proceso las distintas calidades de demandante y demandado, y por lo mismo sugieren que ambas partes debería llamárseles con el calificativo de accionantes. Además es frecuente que ambas partes adquieran dentro de un proceso la doble calidad de demandantes y demandados, tal es el caso de la Reconvención, en la que el demandado pasa a ser el demandante y viceversa.

2.1.2.1. Criterios que pretenden esclarecer el concepto de parte.

Criterio uno: La parte se identifica como el titular de la relación jurídica substancias, lo cual no resulta completamente exacto, ya que aunque esa relación jurídica se invoque como fundamente de la acción, puede no existir y no por esos pierde la calidad de parte en un proceso.

Criterio dos: Aquí se hace la distinción entre el sujeto de la acción y el sujeto de la litis, ya que el proceso se desarrolla respecto de este último, pero con la intervención de aquel; desde este punto de vista, la acción tiene dos elementos, es decir la voluntad y el interés: la voluntad que corresponde al sujeto de la acción y el interés le corresponderá al sujeto de la litis, un ejemplo se

da en el caso de un menor de edad que resulta ser el titular del interés y por lo mismo el sujeto del litigio, sin embargo la voluntad corresponde al tutor y resulta ser el sujeto de la acción.

Criterio tres: Aquí se sostiene que parte es quien en nombre propio o en cuyo nombre se presente la actuación de una norma legal y aquel respecto del cual se formula una pretensión, por lo que tiene la calidad de tal quien como actor o demandado pide la protección jurídica por intermedio de los órganos jurisdiccionales.

2.1.2.2. Definición de parte.

Con frecuencia se alude durante la tramitación de un proceso, el concepto de parte, por lo que su determinación resulta importante, por los efectos que produce su actividad, y porque solamente en razón de dicha calidad es que se permiten ciertas diligencias. Es a las partes que les compete interponer los recursos en su oportunidad, absolver posiciones, reconocer documentos, etc. En el proceso intervienen también otras personas ajenas a la calidad de partes, tal es el caso del Juez que está por encima de ellas, los expertos, los testigos, los abogados, etc. Así decimos que las partes en un proceso son dos y tradicionalmente se les ha denominado como parte actora y parte demandada, tal denominación se pretende sustituir, porque algunos tratadistas de la materia, como por ejemplo Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, sostienen que el hecho de accionar corresponde por igual a ambas partes, con el calificativo de accionantes. Además con frecuencia resulta que ambas partes tengan la doble calidad de actores y demandados, como sucede en los casos de la reconvencción.

Existen tres teorías que han pretendido esclarecer el concepto de parte. Así la primera la parte se identifica con el titular de la relación jurídica substancial, lo que no es completamente exacto, porque aunque esa relación jurídica se invoca como fundamento de la acción, puede no existir, y no por eso se pierde la calidad de parte en el proceso. La segunda teoría viene a hacer la distinción entre sujeto de la acción y sujeto de la litis, porque el proceso se hace respecto de este, pero con la intervención de aquel. Dentro de esta concepción, la acción consta de dos elementos:

Voluntad e interés la segunda que corresponde al sujeto de la acción y el segundo se determina en cuanto a la posición del sujeto de la litis. Esto ocurriría por ejemplo en el caso del menor de edad, quien siendo titular del interés y por lo tanto sujeto del litigio, pero la expresión de voluntad corresponde al tutor, quien por tal motivo es el sujeto de la acción. La tercera doctrina es aquella que sostiene que se denomina parte a quien en nombre propio o en cuyo nombre se pretende la actuación de una norma legal y aquel respecto del cual se formula esa pretensión. Por consiguiente tiene calidad de tal quien como actor o demandado solicite la protección de una pretensión jurídica por los órganos jurisdiccionales. También hay que tomar en cuenta la aclaración que hace Alcalá Zamora y Castillo, sobre que debe entenderse que al hablar de pretensión, como se menciona en la tercera doctrina, o sea la aceptada por Alsina, se alude especialmente a la pretensión de fondo, porque en el curso del proceso, se dan desde luego pretensiones secundarias, que configuran ciertas incidencias, que no pueden atribuirse propiamente a las partes. Por ejemplo una incidencia sobre rendición de cuentas de un administrador o interventor.

Diferentes tratadistas definen lo que es parte, de la siguiente manera:

Chiovenda dice: “Es parte el que demanda en nombre propio (o en cuyo nombre se pide) una actuación de la ley y aquel frente al cuál es pedida”⁸

Eduardo Couture, define lo que es parte así: “El concepto de parte es inequívoco en el derecho procesal y denota a aquel que pretende algo en el juicio, y a aquel de quien o contra quien se pretende algo. Partes son respectivamente el actor y el demandado”.⁹

Hernando Devis Echandia, nos da la siguiente definición de parte: “Es parte quien demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda, sea en interés personal o de otro, la sentencia o mandamiento ejecutivo, mediante el proceso, y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental”.¹⁰

⁸ Chicas Hernández, Raul Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 103.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**

Mario López Larrave por su parte dice: “Parte en el proceso laboral se considera a los trabajadores y los patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de estos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.¹¹

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández define 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 protección de carácter jurídico o de carácter económico social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.¹²

De esta manera queda entonces ampliamente definido lo que es parte, tanto en un sentido amplio o general, como desde un punto de vista laboral, según los dos últimos tratadistas mencionados y por ser el punto de vista de mayor interés en este trabajo.

2.1.2.3. Capacidad de las partes.

En un sentido general puede decirse que la capacidad de las personas como partes, se encuentra determinada por el derecho material que se tiene, es decir la determinación de las personas que se encuentran en el pleno ejercicio de sus derechos civiles; lo cual en nuestro medio se obtiene a los dieciocho años, tal y como lo estipula el Artículo 8 del Código Civil: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad.

Son mayores los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años, son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

¹¹ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 103.

¹² **Ibid.**

En conclusión en cuanto a la capacidad de las partes, podemos decir que todo aquel sujeto que tiene la capacidad de ser titular de un derecho, puede ser parte en un proceso, por lo que son parte en el mismo quienes gozan de capacidad jurídica.

Ya en el campo laboral, primeramente se debe tener presente que en términos generales la capacidad se adquiere a los dieciocho años, sin embargo necesariamente nos tenemos que remitir al Código de Trabajo, el cual en su Artículo 31 establece: “ Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

Es de aclarar que esta capacidad lo es solo para los efectos del trabajo y más específicamente en el caso que se actúe como trabajador. Es decir que al hablar de patrono, se deben atender los términos generales, o sea que se tiene capacidad a los dieciocho años.

2.1.2.4. Capacidad procesal de las partes.

Desde el punto de vista procesal, se dice que la capacidad procesal es un requisito de orden jurídico procesal, ya que con ello se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

La capacidad procesal se refiere a todos aquellos que se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, siendo el derecho material el que indica cuando se está en esa condición. Es la mayoría de edad, la que generalmente marca la plena aptitud para la capacidad procesal, pero algunas personas la tienen restringida como ocurre con los menores de edad, enfermos mentales, etc.

En el Código Civil se establecen los medios para suplir la incapacidad, tal es el caso de los tutores o representantes legales de los que no gozan de capacidad de ejercicio, para hacer valer sus derechos.

Como en todo momento se requiere la capacidad procesal para la realización de los actos procesales, se discute si se trata de un presupuesto procesal. En nuestro ordenamiento jurídico cuando una de las partes se da cuenta que la otra no goza de la capacidad de ejercicio requerida en el proceso, puede interponer la excepción de falta de capacidad legal, la cual puede interponerse en cualquier instancia del proceso.

Cuando hablamos de capacidad procesal de los sujetos de derecho, nos referimos primero a lo que al respecto estipula el Artículo 8 del Código Civil “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años, son capaces para algunos actos determinados por la ley”. Asimismo el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil en su parte conducente establece: “Tendrán capacidad para litigar las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos....” Por otro lado el Artículo 31 del Código de Trabajo estipula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para recibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

Se deduce entonces que de acuerdo al Código Civil, tiene capacidad procesal para acudir ante los tribunales y efectuar actos procesales válidos al tener capacidad civil para el ejercicio de sus derechos; es decir quienes tienen 18 años, sin embargo en materia de trabajo según el Artículo 31 del Código de Trabajo, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan 14 años o más, así como los insolventes y fallidos, tienen capacidad para contratar su trabajo, recibir y disponer de las retribuciones convenidas y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social.

Se concluye entonces que la capacidad procesal viene la capacidad civil que se proyecta en un proceso.

En el caso que se trate de una persona jurídica, no hay problema de incapacidad, pues por su naturaleza de entes colectivos, actúan representadas como lo determina el Artículo 16 del

Código Civil que estipula: “ La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; puede ejercitar todos sus derechos y contraer las obligaciones que sean necesarias 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”.

“En conclusión podemos decir que en la realidad jurídica, la capacidad procesal no es otra cosa que la capacidad civil proyectada en el proceso”.¹³

2.1.2.5. Legitimación de las partes.

La circunstancia que exista en un proceso un sujeto que figure en la posición de demandante y otro en la situación de demandado, justifica la existencia de un proceso como tal, pero es necesaria otra cualificación. “Hace falta dice Prieto Castro una ulterior determinación que nos diga si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso de que se trate y el demandado la persona que haya de sufrir la carga de asumir tal postura en ese proceso, lo mismo que en el ejercicio privado de los derechos es indispensable para que la relación jurídica surta efectos, que el genuino titular se dirija contra el genuino obligado”.¹⁴

En el caso que exista identidad de los sujetos procesales con los de la relación jurídica material es difícil separar la legitimación del derecho a que se refiere el proceso; y a esta comprobación está dirigido el Artículo 107 del nuevo código, que impone la obligación de aportar juntamente con la demanda, o en su caso con la contestación de la misma, los documentos en que se funde el derecho (Artículo 118 del nuevo código).

Por otro lado la indagación preliminar sobre los aspectos atinentes a la legitimación, da origen a cierto tipo de diligencias reconocidas en algunos sistemas procesales, como la declaración jurada sobre hechos relativos a la personalidad, la exhibición de documentos y cosas muebles, etc.

¹³ Chicas Hernandez. **Ob. Cit;** pág. 141.

¹⁴ **Ibid.**

En otros casos la legitimación es especial, lo cual ha llevado a los autores a hablar de legitimación mediata, es decir cuando se trata del titular de la relación jurídica; e inmediata para quien actúa en el proceso. Un caso típico se presenta en la llamada sustitución procesal, caso en el cual el titular de un derecho o de un interés no actúa en forma personal, sino a través de otra persona quien le sustituye; todos los problemas antes citados considero están íntimamente relacionados con lo que llamamos Personalidad de las Partes.

2.1.2.6. Actuación de las partes en el proceso.

Ya dentro del proceso ambas partes se constituyen en accionantes, como se mencionara anteriormente, en el sentido de que las dos instan o procuran el curso del procedimiento, a efecto de obtener la resolución conforme a sus propios intereses o pretensiones. Cuando se discute en la doctrina sobre cual es el verdadero objeto de la acción, se plantea la siguiente diferenciación: para los litigantes, es decir para las partes, es indudable que su actividad o interés, está dirigido a obtener una resolución que sea favorable a sus peticiones, sin embargo para el órgano jurisdiccional, se ha dicho que lo más importante es una resolución justa, aunque sea desfavorable a la petición de las partes. Ahora bien, consecuentemente con la postura que fundamenta la actividad de cada una de las partes, en especial se ha dicho también que la fuerza que sirve de impulso a las partes es el interés de accionar para poder obtener un pronunciamiento o fallo judicial conveniente a sus intereses. Es a las partes a quienes corresponde las afirmaciones del juicio y la aportación de la prueba, a fin de poder proporcionar todos los elementos de conocimiento necesarios para que el juzgador decida a su favor. En el caso del órgano Jurisdiccional, no puede decirse que tenga un interés propio, fuera del interés general en la realización de la justicia, y a este fin, se supedita su actuación.

“Alsina, sostiene que el principio individualista difundido por la revolución francesa inspiró los primeros Códigos Procesales, reconociendo a las partes como titulares de la litis, el dominio del proceso y dando a la sentencia los caracteres de un cuasi contrato”.¹⁵

¹⁵ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil de Guatemala**, pág. 370.

Por otro lado las nuevas orientaciones de carácter jurídico consideran relevante el interés de la comunidad en la justa composición de la litis, y de aquí se desprende que la situación del Juez en el proceso haya evolucionado a medida que aquél salió del derecho privado para pasar al derecho público. Por lo anterior se dice que de mero espectador se ha convertido en director del proceso, cuyas funciones tienden a ampliarse.

Las partes en el proceso han resultado con ciertas limitaciones, esto en virtud de dos imperativos: Estos imperativos son por un lado el deber de veracidad, que consiste en si esta exigencia que es más de carácter moral de jurídico, puede elevarse a ese último rango, porque lo cierto es que frecuentemente se hace uso de procesos simulados, tal es el caso en que se busca la insolvencia del deudor, en virtud de ejecuciones aparentes o acciones completamente improcedentes, tratando de sorprender al juzgador.

Sea cual fuere su carácter, lo que realmente resulta importante es hacer resaltar que los códigos toman en cuenta este problema, que si es visto por el juzgador a través de un buen criterio, puede evitar en parte la actitud del litigante de mala fe. A esto se debe la regulación de la materia en cuanto a costas judiciales regulado en el actual Código Procesal Civil y Mercantil, lo cual vino a sustituir la regulación contemplada en el anterior Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

El segundo imperativo del cual deviene para las partes otra limitación, es el hecho de que las partes tienen la obligación de auxiliar al tribunal, facilitándole el conocimiento de los hechos y en caso de ejecución, absteniéndose de realizar actos que obstaculicen el cumplimiento de sus resoluciones o exigencia moral. Por supuesto que no puede obligarse a las partes a que aporten sus pruebas, por virtud del carácter dispositivo que tiene el proceso, sin embargo existen casos en que si puede exigirse su aportación, siendo un ejemplo, la exhibición de documentos, cuando se comprueba que los posee una de las partes, pero se niega a exhibirlos, en este caso se admite por el actual Código Procesal Civil y Mercantil tener por exactos los hechos afirmados por la parte que solicita la exhibición de documentos solo puede decretarse, con sus particulares efectos cuando se demuestre debidamente ese extremo.

2.1.2.7. Actos de las partes.

Se dice que los actos de las partes pueden agruparse en tres categorías: 1- Actos que pueden realizarse con entera libertad, sin que estén sujetos a la aceptación del Juez o de la contraparte, como sucede por ejemplo, con el planteamiento de una demanda, el desistimiento de la misma, la interposición de recursos, etc. 2- Actos que requieren el acuerdo de las partes, como sucede para la administración de la cosa en común, con el nombramiento de peritos, etc. Y 3- Actos que no pueden ejercitarse ni aún mediando el acuerdo respectivo entre las partes, tal es el caso de la interposición de recursos o excepciones fuera del plazo determinado por la ley.

2.1.2.8. Sucesión y sustitución de las partes.

Los distintos vínculos o ligámenes que en el proceso se dan, pueden verse interrumpidos por diferentes motivos: De ellos el menos importante es el que se produce en razón de la vacancia del titular del órgano jurisdiccional, por fallecimiento o por cualquier otra causa, pues los principales efectos que se originarían, serían los consiguientes, a causa de recusación o prohibiciones legales para el nuevo titular de algún derecho.

Otras son aquellas consecuencias que se dan cuando tales vínculos o ligámenes se refieren a las partes intervinientes. Por ejemplo en el caso de la muerte de una de las partes, es indudable que se produce una crisis en el proceso, la cual suele agruparse dentro de las causales de interrupción del proceso. En este caso el proceso se continúa cuando se apersonan los representantes legales de la sucesión o los herederos; en este caso es cuando se da lo que se llama Sucesión de Partes. A esta situación se refiere el Artículo 51 del actual Código Procesal Civil y Mercantil que dice: “Cuando la parte desaparece por muerte o por otra causa, el proceso se prosigue por el sucesor universal o en contra suya”.

Ahora bien, el concepto de sustitución es el que ha originado más confusión; sin embargo, se puede observar que en el caso de la enajenación de la cosa litigiosa. En efecto, una operación de tal naturaleza puede perjudicar a la otra parte de la que la efectuó, y por dicha razón es que las leyes establecen ciertas medidas procesales de carácter precautorio, por ejemplo el embargo y la

anotación de la demanda; o bien, se permite la enajenación, pero en forma que el proceso continúe entre las partes originarias, con efecto también sobre el tercero a quien se hará extensivo, esto mediante el procedimiento de la intervención obligada. En este último caso, se tiene una sustitución de parte, puesto que quien enajenó la cosa litigiosa, continúa actuando, pero en representación de un interés ajeno, es decir del adquirente. Este solo puede intervenir en el proceso con el consentimiento de la parte actora, y en este supuesto, a la sustitución en la relación sustancial, habrá que agregar la sustitución en la relación procesal. Esto es aplicable porque la sentencia debe referirse al momento en que se trabó la relación procesal, y los hechos posteriores no pueden alterarla o modificarla sino en plena conformidad de los sujetos procesales. Puede hacerse aquí también la aplicación del principio de la *Perpetuatio litigationis*.

Sobre el problema de la enajenación del bien objeto del litigio, podemos decir que desde el punto de vista civil, debido a que es permitida la enajenación de cosas o créditos litigiosos, el problema al igual que en la legislación española, conduce a un caso de legitimación procesal que falta en el transmitente, quien no puede actuar por carácter de la misma. Así mismo es conveniente agregar que para que la enajenación se produzca lícitamente, debe hacerse constar al enajenar el bien, el carácter litigioso del mismo y que en el actual Código Procesal Civil y Mercantil, desapareció la dificultad que presentaba el silencio que el código anterior guardaba a este respecto por haberse dispuesto en el Artículo 60 una norma similar a la del Artículo 111 del Código de Procedimiento Civil Italiano, de tal manera que si en el curso del proceso se transfiere el derecho controvertido por acto entre vivos a título particular, el proceso prosigue entre las partes originarias.

También hay que tener presente, que en la sustitución de partes hay un cambio en la relación jurídica sustancial que se produce en el curso del proceso.

Por otro lado existe otro caso de sustitución, es decir la llamada sustitución Procesal, que se diferencia de la sustitución de partes, en que los sujetos de la relación sustancial son los mismos, pero el derecho no lo ejerce el titular, sino un tercero en la litis, que aunque actúa en interés propio, defiende un interés ajeno. Este término fue creado por Chiovenda.

Tampoco debe confundirse la sustitución procesal con la convencional y para distinguirlas basta pensar que en el caso de la representación convencional, el interés que se defiende es ajeno y lo es también el derecho; en la sustitución procesal, el interés es propio aunque se defienda un derecho ajeno.

Como ejemplos de sustitución procesal pueden citarse las situaciones en que se ejercita la acción oblicua, en las que el acreedor hace valer la que corresponde a su deudor, pero en su propio interés. También se presenta un caso similar en la situación evicción, cuando el citado comparece en juicio y lo toma a su cargo; en esta situación, defiende un derecho ajeno y lo toma a su cargo; en esta situación defiende un derecho ajeno pero en interés propio, pues si resulta condenado es responsable con respecto al que adquiere la cosa.

2.1.3. Pretensión procesal.

Como ya se dijo anteriormente, suele confundirse a menudo, los conceptos de pretensión procesal con la Acción Procesal, sin embargo una difiere en mucho de la otra y resulta importante establecer su diferencia. En tal sentido se debe tomar en cuenta, que la acción es aquella que se ejercita por el demandante como medio para poder hacer valer la pretensión en el proceso. Hay que recordar además que la pretensión no es el fundamento ni la causa de la acción, y tampoco forma parte de la misma, pues tanto la acción como la pretensión se distinguen en forma radical.

Por otro lado se dice que la pretensión debe tenerse como un acto, mientras que la acción, como un derecho de toda persona que puede o no hacerse valer; sin embargo la idea de pretensión como un acto, envuelve al contenido del derecho que se pretende, el cual aparece a través de los elementos de la pretensión que son los siguientes: La fundamentación, la petición concreta y la legitimación. Por lo anterior se admite que como posterior al derecho de acción, un derecho de pretensión.

El derecho de acción, consiste en obtener una actividad jurisdiccional, cualquiera que sea su contenido, mientras que el de la pretensión procesal es que se efectúen todos los actos necesarios para el reconocimiento del derecho.

La pretensión debe distinguirse entonces de la acción, tomando en cuenta que la acción es un derecho y la pretensión es un acto, una declaración de voluntad; es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio. O sea, para que la pretensión sea eficaz, tendrá que ser suficientemente fundada, es decir que deberá la parte pretensora o actora, afirmar la conformidad o relación de su pretensión con el derecho objetivo, y se expresará que el ordenamiento jurídico debe proporcionar tutela al interés.

Otra diferencia esencial entre pretensión y acción, se da en el hecho de que de la eficacia de la acción, se fundamenta en la pretensión, entre otras cosas por la legitimación. Por eso se dice que las diferencias entre ellas tienen como pauta las relaciones mismas entre aquellas.

Así también la legitimación es independiente de la acción, pues ésta se puede ejercer sin tener la legitimidad necesaria para hacerlo, por el contrario, la eficacia de la pretensión, depende de la legitimidad que se tenga ; es decir que se necesita que quien lleva a efecto o quien pretende, se halle en determinada relación con el interés que se alega restringido o perjudicado, y frente a esta legitimación activa, el que se resista u oponga a la pretensión, debe también estar legitimado con tal interés para poder fundamentar su oposición.

2.1.3.1. Definiciones doctrinarias de pretensión.

Se encuentran en la doctrina muchas definiciones de lo que se entiende por pretensión, por lo que mencionamos solo algunas de ellas:

Alvarado Velloso, define la pretensión de la siguiente manera: “La declaración de voluntad hecha en una demanda (plano jurídico) mediante la cual el actor (pretendiente) aspira a que el juez emita , después de un proceso, una sentencia que resuelva , efectiva y favorablemente el litigio que le presenta a su conocimiento”¹⁶

¹⁶ Chacón Corado, **Ob. Cit**; pág 97.

Para Guasp, la pretensión procesal se define como: “Declaración de voluntad por la que se solicita la actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del actor de la declaración”¹⁷

También se dice que la pretensión, constituye el objeto mismo del proceso, es el acto constitutivo de la relación procesal de carácter complejo, o sea el elemento sustancial de la demanda.

De la definición anterior, pueden extraerse varios elementos constitutivos de la misma, como se detalla a continuación:

- Que la pretensión es una declaración de voluntad: Esto resulta contrario a una declaración de ciencia o de sentimiento, a través de ella se expresa lo que un sujeto desea o persigue y no lo que sabe o siente; es por ello que se prefiere el término de pretensión, y no los términos de afirmación o de razón, que en algunas ocasiones son utilizados. Sin embargo no se trata de una declaración de voluntad formulada o expresada en el derecho civil, o sea de un negocio jurídico, si no por el contrario de una declaración petitoria, contrario a las de carácter resolutorias, es decir que son categorías fundamentalmente de derecho público, aunque en algún caso también puedan darse dentro del derecho privado. El significado jurídico de la pretensión lo proporciona la referencia que en ella se contiene el derecho, toda vez que lo que se reclama, se encuentra establecido en el ordenamiento jurídico que sirve de base legal al momento de ejercitarse tal derecho. Por lo que a la pretensión para alcanzar fuerza de derecho le basta con esta referencia de carácter subjetivo y externa. No obstante en la práctica se dan tantas pretensiones fundadas como infundadas.
- Que en la práctica se reclama la actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente especifica: Se dice que es por ellos que la pretensión procesal se distingue de la pretensión civil, la que tiene siempre por destinatario a un particular. La pretensión queda entonces procesalmente satisfecha, tanto en el caso que sea efectivamente actuada, como en el caso que

¹⁷ *Ibid*, pág. 98.

por las distintas razones que se den fuera rechazada su actuación. Los distintos tipos de actuación que se dan pueden variar sustancialmente y es de esta variación que se crean las distintas clases de pretensión que puedan surgir dentro de un proceso.

- Que la pretensión procesal siempre se interpone frente a una determinada y distinta persona del actor de la reclamación: Esto es debido a que de lo contrario carecería de la dimensión social que en el derecho se exige para conceder o llevar a cabo el tratamiento procesal determinado.

De lo explicado anteriormente, se establece que la pretensión es entonces un acto y no un derecho; es decir algo que se hace y no algo que ya se tiene; lo anterior no significa que el acto no suponga la manifestación de un poder atribuido a una persona determinada, pero sí que este poder es previo y distinto de la actividad por la que se pretende. Nada puede impedir entonces que el objeto mismo del proceso esté integrado por un simple acto, pues este no es solo una mutación de realidad que se agota en un instante, si no también constituye un evento o situación final que se produce; por lo que es ésta situación permanente la que engendra la pretensión como un acto, constituyendo así el objeto mismo del proceso.

Otra definición doctrinaria de pretensión es la de Lino Palacios, la cual la define como: “Acto en cuya virtud se reclama ante un órgano judicial (o eventualmente arbitral), y frente a una persona distinta, la resolución de un conflicto suscitado entre dicha persona y el autor de la demanda”¹⁸

En la anterior definición, se entiende que la acción aparece como el elemento que sirve de sustento o base para la pretensión, pues ante la posibilidad de que ésta se plantee ante un órgano jurisdiccional, obedece a la existencia del derecho de acción que tiene una persona, es decir que la acción viene a ser el poder para hacer valer una pretensión. Esto viene a confirmar la exactitud de la conclusión referida a que la acción concebida como derecho civil o de petición, constituye solo un supuesto de la actividad procesal, previo a ella e insusceptible de ser erigida, por lo que ni

¹⁸ Chacón Corado, **Ob. Cit**; pág. 99.

en el objeto del proceso, ni el núcleo explicativo de las diversas contingencias que en él se puedan producir, concluyéndose una vez más en que la pretensión es un acto y no un derecho; dicho de otra manera, algo que alguien hace y no algo que alguien tiene.

Carnelutti por su parte define la pretensión de la siguiente manera: “Exigencia de subordinación de un interés ajeno al interés propio”. La resistencia se constituye por la no adaptación a la subordinación de un interés propio a un interés ajeno y se distingue en contestación y lesión de la pretensión.

La litis por su parte está representada como un conflicto de intereses, calificada por una pretensión resistida. Este conflicto de intereses representa entonces el elemento material, mientras que la pretensión y la resistencia a ella son el elemento formal.

2.1.3.2. Relación entre pretensión y demanda.

Resulta importante tener presente que si bien se trata de dos conceptos distintos, existe entre ambas, relación de vinculación, ya que en determinado momento, una necesita de la otra; La pretensión por su parte necesita que se plantee la demanda, como un acto inicial de parte, por medio del cual puede introducirse la pretensión al conocimiento del órgano jurisdiccional respectivo. Es por eso que algunos opinan que la presentación de la demanda es el objeto mismo del proceso, mientras que otros opinan que la esencia en un proceso está constituida por la pretensión procesal. Sin embargo no cabe de ninguna manera identificar a la pretensión con la demanda, pues ésta última, estando muy lejos de constituir el objeto del proceso, es únicamente el medio por el cual se promueve dicho proceso; es decir el acto de iniciación del proceso. Tampoco cabe identificar o confundir a la acción con la pretensión, pues la primera no es otra cosa que aquel derecho en cuya virtud la segunda puede ser llevada al conocimiento o consideración de un órgano jurisdiccional; por eso se dice que el motivo principal, por el cual se ha impedido establecer la diferencia existente entre los conceptos de demanda y pretensión, se debe en gran medida a que en la primera (demanda) se encuentra contenido o determinada la segunda (pretensión). Es más la demanda muchas veces contiene más de una pretensión, tal es el caso que se da en la acumulación de pretensiones en una sola demanda. Generalmente la

demanda contiene una pretensión, la cual no debe implicar dificultad para distinguirla de la acción.

Cuando el autor plantea ante el órgano judicial una demanda, es por que tiene una pretensión que pretende satisfacer, de lo contrario no ejercitaría ninguna demanda para iniciar el proceso., ya que el autor persigue siempre un fin concreto en su interés y no simplemente una declaración abstracta y teórica sobre el contenido de una ley material. Cuando observamos la demanda por separado, se observa inevitablemente la pretensión como el fin concreto que el demandante persigue, es decir que las declaraciones que pretende se determinen en la sentencia; esa pretensión viene a ser entonces lo que se pide en la demanda o lo que se persigue con ésta; es decir que lo que se pide o desea a través de la demanda, sea reconocido u otorgado en la sentencia a favor del demandante.

De lo expuesto se deduce que puede hablarse de pretensión tanto en procesos contenciosos como en los de jurisdicción voluntaria; sin embargo se da una diferencia en ambos procesos y la misma estriba en que en un proceso de carácter contencioso, la pretensión va encaminada a obtener la satisfacción de un interés propio mediante la supeditación de un interés ajeno, mientras que en los procesos de jurisdicción voluntaria, lo que se persigue es solamente la declaración para delimitar, ejercitar, o satisfacer un interés personal al vincular con ella la voluntad o interés de otra persona.

De todo lo anterior podemos emitir nuestra propia definición de la manera siguiente: La pretensión viene a ser la declaración de voluntad que la parte actora de la demanda hace llegar o presenta al órgano jurisdiccional, con la única finalidad de que al dictarse la sentencia definitiva, se resuelva a su favor la controversia planteada. Es decir lo que el actor pretende o desea que se resuelva al final del proceso mediante la sentencia, por ejemplo en una demanda en el ramo civil sobre daños y perjuicios, lo que el actor pretende al hacer uso del derecho de la acción planteando la demanda, es que al dictarse la sentencia, se resuelva a su favor, o sea, que se ordene al demandado restituir o reparar el daño o perjuicio causado al demandante.

2.1.4. Presupuestos procesales.

Al hablar de presupuestos procesales, nos referimos a los supuestos previos al proceso, condiciones o elementos, que deben existir antes de iniciarse con un proceso, es decir lo que se supone antes. Se establece entonces que cada acto o hecho procesal tiene sus propios presupuestos. Es decir que dentro del proceso debe darse el principio de preclusión, que consiste en que dentro de un proceso no se puede iniciar con un hecho o acto hasta que no esté totalmente consumado el inmediato anterior, convirtiéndose el primero en presupuesto del siguiente.

Es importante además no confundir a los elementos de la acción ya citados, con los presupuestos procesales. Para que un proceso pueda dar inicio, es necesario la preexistencia de un juez competente, la concurrencia de las partes que son civilmente capaces y que se encuentran legitimadas para ejercer el derecho de acción en el proceso, y la interposición de la demanda respectiva.

Se da varias clases de presupuestos procesales; por un lado se encuentran los presupuestos previos al proceso y al procedimiento y los presupuestos materiales, que se encuentran relacionados con la pretensión, con la sentencia de fondo y con la sentencia favorable. Así mismo existen los presupuestos procesales de la acción, que son los que están relacionados con el ejercicio válido del derecho subjetivo de la acción por la persona demandante; los presupuestos procesales de la demanda, o sea los que debe reunir la demanda que se presenta, para que el juez la acepte o admita para su trámite, ya que de lo contrario sería rechazada; por último tenemos los presupuestos relacionados con el procedimiento, o sea los que se deben observar durante el procedimiento para un buen desenvolvimiento del proceso.

Es decir que se dan presupuestos procesales desde antes de la iniciación del proceso y durante todo su desarrollo, hasta llegar a la sentencia, la cual puede ser favorable o desfavorable para el actor o demandante.

En el presente caso únicamente nos referimos a los presupuestos de una demanda y los mismos se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Ley anterior a la presentación de la demanda,
- Organo Jurisdiccional Competente,
- Sujeto Activo de la Demanda,
- Sujeto Pasivo de la Demanda.

2.1.4.1. Ley anterior a la presentación de la demanda.

A la demanda podemos considerarla como un instrumento legal por medio del cual se ejerce el derecho de acción o de petición ante los tribunales competentes. Y como ya se dijo que tiene su fundamento en la propia ley, es esta quien le da su vigencia como institución y la reglamenta en cuanto a su contenido, forma, admisión y efectos.

La demanda ha sido instituida por la ley para que toda persona autorizada para comparecer ante los tribunales de justicia lo efectúe en forma uniforme y no anárquico o convencional, se convierte entonces la demanda en el medio de comunicación inicial entre el sujeto activo de la demanda y el Órgano Jurisdiccional que sea el competente para conocer.

Se deduce entonces que el derecho de acción y la demanda como medio de materializar ese derecho deben establecerse en una ley. La que a su vez debe tener existencia y vigencia previa o anterior a la demanda y solo de esta manera puede justificarse legalmente el acto mismo de una demanda y que surta los efectos jurídicos esperados. Debe existir entonces tanto la acción como la ley para que la demanda tenga validez y existencia jurídica, de lo contrario la demanda no tendría significación en la vida jurídica pues no podría hacer valer un derecho que no esté contemplado en una ley.

2.1.4.2. Órgano jurisdiccional competente.

La jurisdicción es una de las funciones esenciales del Estado, por medio de la cual puede mantener el orden jurídico como rector de una vida social; esto mediante una correcta, eficiente,

imparcial y pronta aplicación de la ley a casos concretos, que no es otra cosa que la función del Estado de administrar justicia.

“Estos órganos estatales, llamados Órganos Jurisdiccionales por la función que desarrollan, son los encargados de realizar la función jurisdiccional, como una manifestación del poder representado en el Estado”.¹⁹

La Constitución política de la república de Guatemala, en sus Artículos 140, 141 y 203, establece lo siguiente: “Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades”. “La soberanía radica en el pueblo quien la delega para su ejercicio en los órganos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La Subordinación entre los mismos es Prohibida”. “La justicia se imparte de conformidad con la constitución y las leyes de la República, corresponde a los tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros Organismos del Estado, deberán prestar a los Tribunales de Justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales que la ley establezca”.

Los Artículos ya citados, establecen la supremacía de la ley, como el único medio para lograr la realización de la justicia; confiere exclusividad a los tribunales la función de juzgar y de promover la ejecución de lo juzgado; establecen la función jurisdiccional como una función obligatoria del Estado y garantiza la independencia de la administración de justicia.

2.1.4.3. Sujeto activo de la demanda.

Es toda aquella persona individual o jurídica que tiene la intención de hacer valer su derecho de petición o de ejecutar la acción por medio de la demanda. Entiéndase por Legitimación procesal la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado o como un tercero en representación de éstos.

¹⁹ Chicas Hernández, **Ob. Cit;** pág. 142.

También puede decirse que es toda persona que posee la capacidad y legitimidad para poder accionar ante un órgano jurisdiccional y obtener de éste la solución de un conflicto de intereses en particular; o por considerar que está siendo perjudicado en sus derechos.

2.1.4.4. Sujeto pasivo de la demanda.

A contrario sensu del sujeto activo, el sujeto pasivo, viene a ser aquella persona individual o jurídica, de quien se espera la solución del conflicto de intereses planteada por el sujeto activo en la demanda; pues es contra quien se presenta la demanda o se acciona el órgano jurisdiccional.

Es la persona que se espera resulte condenada por el órgano jurisdiccional al pago o restitución del daño ocasionado o intereses perjudicados al sujeto activo de la demanda. Aunque esto no sea una regla general, pues de sujeto pasivo, en cualquier momento y por alguna circunstancia puede pasar a ser sujeto activo y viceversa.

CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo.

Es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encarga por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo y Trabajadores sociales, de velar porque patronos trabajadores y Organizaciones Sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y de previsión Social, que estén en vigor o que se emitan en el futuro.

La Inspección General de Trabajo, tiene su base legal en el convenio Internacional número 81 de la Organización Internacional del Trabajo de 1947, específicamente sobre la Inspección General de Trabajo, el cual está vigente para Guatemala, en virtud de su ratificación a partir del 28 de Enero de 1952 y su publicación el once de febrero de 1952; y si bien se refiere únicamente al Comercio y a la Industria, nuestra Legislación sigue el sistema de mantener un servicio de Inspección para todos los centros de trabajo en general de todo el País, los cuales se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo, no habiéndose dictado ninguna excepción de las previstas por el párrafo 2 del Artículo 1 del convenio ya citado.

El Artículo 1 del convenio 81 estipula: “ Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente convenio deberá mantener un Sistema de Inspección del Trabajo en los establecimientos industriales”.

En el párrafo 2 del Artículo 3 del convenio complementa la labor del servicio de inspección del Trabajo y lo enmarca dentro de los lineamientos que le fundamentan, al señalar lo siguiente: “Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores de trabajo deberá estorbar el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar de ninguna manera la autoridad e imparcialidad que en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores necesiten los inspectores”.

Así mismo en nuestro medio, la Inspección General de Trabajo, tiene también su sustento legal en el Título noveno, Capítulo Segundo, Artículos 278, 279, 280, 281 y 282, del Código de Trabajo; y en donde se establecen las funciones esenciales de la Inspección General de Trabajo y de los Inspectores de Trabajo en particular; Sobre la necesidad o no de que los interesados que requieren los servicios de La Inspección General de Trabajo se hagan asesorar, indicándose que no es necesaria la intervención de un abogado, pero que sin embargo si desearan hacerse asesorar, solo lo pueden hacer los Abogados y los dirigentes sindicales pueden actuar como tales. También se establece en dicho capítulo que la Inspección General de Trabajo, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio Respectivo, es decir del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en tal sentido debe evacuar todas las consultas que se hagan por parte de patronos o trabajadores sobre como se deben aplicar las disposiciones legales que sean de su competencia. Así mismo la Inspección General de Trabajo según Artículo 280, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo en donde figuren menores de edad o se trate de trabajadores que ya ha finalizado su relación laboral, pero no se ha cumplido por parte del patrono con el pago de su indemnización, demás prestaciones laborales y salarios caídos. Como también cuando se trate de acciones encaminadas a la protección de las mujeres trabajadoras por maternidad, excepto en aquellos casos en que se apersona en su defensa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo.

Dentro de las funciones principales de la Inspección General de Trabajo, podemos mencionar las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión tales como: Horarios de trabajo, Salarios, Seguridad e Higiene en el Trabajo, Empleo de menores y demás disposiciones afines.
- Facilitar información técnica y asesorar tanto a los empleadores como a los trabajadores acerca de la forma más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.

- Hacer del conocimiento de la autoridad competente, de las deficiencias y de los abusos que puedan darse entre los empleadores y trabajadores, y que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
- También en el Artículo 280 del Código de Trabajo, se estipula que además de velar por una estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y de previsión social, está obligada a promover y realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que constaten y denuncien, tanto los inspectores de trabajo como las trabajadoras sociales; así como procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los que resulten ser los infractores. Por otro lado en el Artículo 281 del mismo cuerpo legal mencionado, se estipula las obligaciones y facultades que se les confiere a los inspectores de trabajo y trabajadoras sociales en particular que acrediten plenamente su identidad; sin embargo no estimo pertinente señalar cada una de estas facultades y atribuciones en el presente trabajo de tesis.

Otras funciones de la Inspección General de Trabajo:

- Autorización de los reglamentos interiores de trabajo previo a que se pongan en vigencia, Artículo 59 del Código de Trabajo.
- Tramite de la suspensión de contratos de trabajo Artículo 73 del Código de Trabajo.
- Intervención de los Inspectores de Trabajo en los órganos de aplicación del salario mínimo Artículo 105 párrafo segundo y 106 del Código de Trabajo.
- Intervención de los inspectores de trabajo en los órganos de aplicación del salario mínimo Artículo 105 párrafo segundo y 106 del Código de Trabajo.
- Autorización para trabajar en días de asueto y de descanso semanal Artículo 128 del Código de Trabajo.

- Determinación de las labores insalubres o peligrosas en trabajo de mujeres y menores de edad Artículo 148 del Código de Trabajo.
- Control sobre los contratos de aprendizaje.
- Participación del servicio de inspección de trabajo en asuntos sindicales Artículo 223 del Código de Trabajo.
- Participación de la Inspección General de Trabajo en juntas liquidadoras de los sindicatos.
- Participación del servicio de inspección en arreglos directos y conciliatorios Artículo 278 del Código de Trabajo.
- Visitas a los lugares de trabajo para revisar documentación obrero patronal, condiciones de higiene y seguridad, así como el trato a los trabajadores Artículo 281 del Código de Trabajo.
- Participación en los arreglos directos, velando porque los mismos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores así como su cumplimiento.

3.2. Principales secciones de la Inspección General de Trabajo.

La Inspección general de trabajo en Guatemala, tiene como sus principales secciones a la sección de visitaduría, la sección de conciliaciones y la sección de la procuraduría de la defensa del trabajador.

3.2.1. Sección de visitaduría.

Como su nombre lo indica, es aquella sección encargada principalmente y a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, de visitar los distintos lugares de trabajo, ya sea a raíz de una denuncia previa, o sin necesidad de ninguna denuncia, atendiendo únicamente a las disposiciones

de las autoridades de trabajo, con el propósito de efectuar inspecciones de oficio a determinada clase o tipo de empresas, con la finalidad de revisar tanto las instalaciones de la empresa, como las condiciones de higiene y seguridad en que laboran los trabajadores, relaciones interpersonales entre patrono y trabajadores; así como para revisar toda la documentación obrero patronal relacionada y así poder establecer si existen o no incumplimientos a las leyes laborales vigentes en Guatemala, en cuanto al cumplimiento en el pago de los salarios y demás prestaciones laborales a los trabajadores, y el cumplimiento de las demás disposiciones legales existentes, en cuanto a las demás obligaciones que tiene el patrono hacia sus trabajadores. En el caso de establecer alguna falta o trasgresión a las leyes laborales o de previsión social vigentes, según las autoridades superiores, se debe elaborar y presentar la denuncia respectiva, actualmente consistente en un incidente de falta laboral, ante la autoridad judicial competente.

3.2.1.1. Principales denuncias que se reciben y atienden en la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo.

Despidos ilegales: Dentro de los cuales podemos mencionar los siguientes:

- Despido en periodo de gravidez:

Se dice que este despido es ilegal, en virtud de encontrarse como una prohibición para el patrono en el Código de Trabajo, en el inciso c) del Artículo 151 al estipular lo siguiente: Se prohíbe a los patronos:

“Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inmovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal”...

En este caso es conveniente, tener presente que para gozar de este derecho de inmovilidad la trabajadora debe dar aviso de su estado al empleador y así queda provisionalmente protegida y proporcionar al patrono en los dos meses siguientes al aviso proporcionado, el respectivo certificado médico que haga constar su estado de embarazo y con lo cual queda protegida en forma definitiva.

- Despido en periodo de lactancia:

Al igual que el despido en periodo de embarazo, el despido en periodo de lactancia deviene ilegal, toda vez que en el mismo Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo se encuentra contemplado como una prohibición para el patrono, tal y como quedó descrito anteriormente.

- Despido en periodo de vacaciones o licencia otorgada por el patrono o suspensión por el seguro social:

En estos casos se dice que el despido igualmente resulta ilegal, al encontrarse contemplado en los Artículos 66 y 69 del Código de Trabajo, ya que en el Artículo 66 menciona las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, dentro de los que se encuentra el periodo de vacaciones, los descansos o licencias que otorga la ley o que conceda el patrono con goce de salario y el Artículo 69 primer párrafo estipula lo siguiente: “ El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento”.

- Despido estando emplazado el patrono:

El despido de un trabajador cuando el patrono se encuentra emplazado se dice que es ilegal, ya que en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo estipulan lo siguiente: Artículo 379 primer párrafo: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que patronos y

trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos”. Por su parte el Artículo 380 primer párrafo establece: “ A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior, toda terminación de contrato de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido”.

En toda esta clase de despidos que a todas luces son ilegales, según se encuentra estipulado en el Código de Trabajo vigente, procede que el inspector de trabajo se presente ante el patrono y le haga saber sobre la violación a las leyes laborales en que ha incurrido, previniéndole que por lo mismo debe dejar sin efecto tal despido y reinstalar al trabajador en su mismo puesto de trabajo, en las mismas condiciones de trabajo que tenía antes del despido y además debe cancelarle los salarios dejados de percibir a causa del despido efectuado en forma ilegal.

Negativa del patrono a otorgar:

- Certificado de trabajo y-o permiso para poder acudir al seguro social a requerir atención médica o la prestación de algún otro servicio.
- Vacaciones, estando ya obligado a otorgarlas.
- La hora de lactancia establecida en la ley para las madres trabajadoras en periodo de lactancia.
- El asueto tanto del día de la madre como de la secretaria (10 de Mayo y 26 de Abril, respectivamente);
- Incumplimiento de pago como lo establece la ley de las prestaciones de aguinaldo, bonificación anual,

Bonificación incentivo, salario ordinario o extraordinario.

- Que se les obliga a laborar horas extras y en la mayoría de los casos no se les cancelan.
- Suspensiones ilegales, por no contar con el reglamento interior de trabajo respectivo o por no seguir el procedimiento establecido en dicho reglamento.
- Malos tratos de obra o de palabra de parte del patrono y-o represalias por acudir a presentar su denuncia ante la inspección general de trabajo.
- Cambio de condiciones de trabajo.
- Violaciones a convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- Sustituciones patronales.
- Posibles cierres de empresas.
- Negativa de pago de prestaciones post – mortem.

Procedimiento y trámite de las denuncias en la sección de visitaduría:

Actualmente el trabajador que desee presentar una denuncia en la Inspección General de Trabajo, lo puede hacer por escrito, dirigiendo un memorial o escrito sin mayor formalidad, ante el o la inspectora general de trabajo, quien procede a remitirlo a la persona encargada de asignar un inspector de trabajo para que le de trámite a la denuncia presentada; sin embargo en la mayoría de los casos, la denuncia se hace en forma oral, para lo cual son atendidos primeramente en la sección de consultas siempre por un inspector de trabajo quien al considerar el caso planteado, si procede la denuncia en la sección de visitaduría, le asigna el número de adjudicación o expediente y los refiere a otra oficina en donde se le efectúa una entrevista al

trabajador o usuario, se confirma la denuncia y finalmente se le remite con la persona encargada de asignar al inspector de trabajo que estará a cargo de dicha denuncia. Cabe mencionar que lejos de facilitarle el trámite de la denuncia a los usuarios o trabajadores, más bien se les hace más difícil, toda vez que anteriormente, únicamente se presentaban en la sección de consultas, en donde igualmente eran atendidos por un inspector de trabajo, quien le tomaba la denuncia y de una vez se le asignaba el inspector de trabajo que se encargaría de su denuncia.

3.2.2. Sección de conciliaciones.

La sección de conciliaciones por su parte, y a través de los inspectores de trabajo de dicha sección, es la encargada de recibir y atender toda denuncia relacionada con extrabajadores que por renuncia o por despido justificado o no, han dejado de laborar para su expatrono y por negativa de este o por falta de acuerdo directo sobre el pago de las prestaciones que les corresponde, acuden a esta sección de la Inspección General de Trabajo, para presentar su reclamación sobre el pago de dichas prestaciones que por ley les corresponde.

Actualmente el trámite para que una denuncia, sea atendida en esta sección, es el siguiente:

Primeramente el interesado debe abocarse a la sección de cálculo de prestaciones, a fin de obtener el monto total de sus prestaciones que debe reclamar; en esta misma sección se le indica al interesado que debe llevar a su expatrono una fotocopia simple de su cálculo de prestaciones, con la finalidad de que su expatrono esté enterado del monto de las prestaciones reclamadas y tenga la oportunidad de que en la vía directa pueda llegar a un acuerdo con su extrabajador.

En caso de negativa del expatrono a cancelar al extrabajador el monto de sus prestaciones, el interesado, debe acudir nuevamente a la Inspección General de Trabajo, para presentar su denuncia y que su caso sea atendido por un inspector de trabajo, quien efectúa el acta inicial, por medio de la cual se cita tanto al extrabajador que presenta la denuncia, como a su expatrono, a una audiencia conciliatoria, en un plazo aproximado de ocho días hábiles, previniendo a ambas partes, que de no comparecer a la audiencia señalada, estando debidamente notificados de la mismas, podrían ser objeto de una sanción, de conformidad a las leyes laborales vigentes.

La audiencia conciliatoria, para la cual fueron citadas ambas partes, debe celebrarse en la fecha y hora que se señalan en el acta inicial y por el Inspector de trabajo de la Sección de Conciliaciones, a quien se le ha asignado el caso en el acta inicial y quien es el responsable de dicho caso o expediente hasta finalizar el mismo con cualquiera de los resultados que se mencionan más adelante; ya que es distinto al inspector de trabajo que elabora el acta inicial, por ser esta su única atribución.

En dicha audiencia conciliatoria, el inspector a cargo de celebrarla, debe primeramente identificar a las partes y si alguna de ellas se hiciera representar, asegurarse de que dicha representación es debidamente acreditada; luego hace uso de todos sus conocimientos que sobre conciliación o mediación posea, con el propósito de que patrono y trabajador puedan llegar a un acuerdo satisfactorio sobre el pago de las prestaciones laborales que se reclaman y que son objeto de la denuncia presentada; por ser este el objetivo primordial de dicha audiencia conciliatoria y evitar con ello que dicha controversia tenga que ser objeto de una demanda en la ya congestionada vía Judicial. Como resultados de la audiencia de conciliaciones se tiene que fundamentalmente son dos los posibles resultados a obtener: caso conciliado y caso no conciliado. Se da el caso como conciliado, cuando patrono y trabajador llegan a un acuerdo satisfactorio sobre el pago de sus prestaciones laborales, aunque muchas veces no es posible que se efectúe en una sola audiencia, sino en dos, tres o más audiencias. Otras veces se llega a un acuerdo en la primera audiencia, aunque el pago no se efectúe en dicha audiencia y se convenga en varios pagos; esto se hace mediante un convenio de pago suscrito entre patrono y trabajador, el cual constituye título ejecutivo, tal y como lo estipula el Artículo 278 párrafo segundo del Código de Trabajo “ los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el sub inspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”. Para que en caso de incumplimiento por parte del patrono, el trabajador, pueda plantear un juicio ejecutivo en la vía judicial, para obligar al patrono a que cumpla con él o los pagos convenidos.

Es pues en esta sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, donde se lleva a cabo por medio de los inspectores de trabajo la conciliación extrajudicial, la cual juega un papel importante para descongestionar en buen porcentaje los tribunales de trabajo, los cuales

por la saturación de trabajo brindan un servicio mucho más tardado que el prestado en la vía administrativa extrajudicial en la ya referida sección de conciliaciones. Pues es el caso que los extrabajadores que requieren los servicios de esta sección, en su mayoría quedan desempleados por un espacio de tiempo considerable y no cuentan con los fondos necesarios para poder sufragar los gastos más indispensables como la alimentación de él y su familia, por lo que se presentan a requerir los servicios con la esperanza de que se le brinde un servicio satisfactorio y en el menor tiempo posible; si embargo no siempre los resultados son los esperados para el extrabajador, porque muchas veces no es posible llegar a un acuerdo en esta vía conciliatoria y es necesario que el caso pase a la vía judicial, tal y como se menciona a continuación sobre los resultados que se obtienen.

Resultados que pueden darse en una audiencia conciliatoria:

- Caso conciliado: Cuando las partes llegan a un acuerdo sobre el monto de las prestaciones reclamadas y el pago de las mismas se efectúa en la propia audiencia o se elabora un convenio de pago.
- Caso no conciliado: Se da cuando las partes no pueden llegar a ningún acuerdo sobre el pago de las prestaciones reclamadas, básicamente o principalmente porque el extrabajador asegura haber sido despedido injustificadamente, y el ex patrono asegura que no lo despidió o que el despido se hizo con causa justa. En este caso a solicitud del extrabajador se da por agotada la vía conciliatoria administrativa, a fin de que pueda continuar con el trámite de su reclamación en los tribunales de trabajo que corresponda. Con mucha frecuencia se da el caso también que el ex patrono aduciendo causa justa de despido, no está de acuerdo en cancelar ni las prestaciones irrenunciables al extrabajador, como son el aguinaldo, las vacaciones y la bonificación anual, así como el salario pendiente de pago y se ofrece una cantidad de dinero inferior incluso al monto de estas prestaciones, motivo por el cual se hace imposible que se llegue a un acuerdo, pues se carece de poder coercitivo para obligar al patrono a efectuar este pago que necesariamente tendría que hacer en la vía judicial.

- Caso desistido: Es cuando se presenta el extrabajador a informarle al Inspector de Trabajo que tiene a cargo su expediente, para informar que ya recibió de su expatrono el pago de sus prestaciones reclamadas y por lo mismo no tiene ya ningún interés con que continúe el trámite de su denuncia; dicho desistimiento puede hacerse antes o durante la audiencia señalada.
- Caso abandonado: Cuando el extrabajador ya no se presenta ni a la audiencia señalada ni a una posterior citación que se le formula, caso en el cual no se llega a establecer si recibió o no el pago de sus prestaciones reclamadas; aunque resulta obvio pensar que si ya no acuden a la audiencia señalada es porque ya le han cumplido con el pago de sus prestaciones laborales y a veces por negligencia o porque ya tienen otro trabajo no se presentan a informarlo al inspector de trabajo que les ha atendido.

En los cuatro casos anteriormente citados, el expediente queda terminado y es remitido para su archivo respectivo.

- Caso de incomparecencia: En el caso que una de las partes no comparece a la audiencia señalada y han sido notificadas legalmente, caso en el cual, se incurre en falta laboral según lo estipula el Artículo 272 g) del Código de Trabajo y el Artículo 281 m) del mismo cuerpo legal. En este caso, por instrucciones de las autoridades superiores de la Inspección general de trabajo, debemos como inspectores de trabajo que elaborar un incidente de falta laboral, el cual se remite o presenta ante un juzgado de trabajo para que se sancione a la parte que incurrió en falta laboral por la incomparecencia a la audiencia señalada, y para la cual haya sido debidamente notificada.
- Es importante destacar que la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el sentido que tanto en el campo administrativo como en lo judicial, el derecho de audiencia como garantía constitucional, debe tener preeminencia, en consecuencia se le debe facilitar al patrono, su participación en las audiencias que se celebran en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

3.2.3. Sección de procuraduría de la defensa del trabajador.

Esta sección fue creada mediante Acuerdo Ministerial número 167-2000 de fecha once de mayo del año dos mil, como la sección encargada de atender a los trabajadores, que habiendo presentado su denuncia en la sección de visitaduría o de conciliaciones principalmente, no han logrado resolver su problema en esta vía y que básicamente se trata del pago de sus prestaciones laborales y que por tal motivo es procedente presentar su demanda respectiva en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social respectivos, a fin de que en la vía judicial pueda resolverse a favor lo relacionado al pago de las prestaciones laborales que por ley les corresponde por haber finalizado por renuncia o despido su relación laboral con un patrono determinado.

3.2.3.1. Acuerdo Ministerial 167-2000.

ACUERDO MINISTERIAL No. 167-2000

Guatemala, 11 de mayo de 2000

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de formular la política laboral del país y dispondrá, por medio de Acuerdos Ministeriales, la organización interna de los órganos establecidos en su reglamento.

CONSIDERANDO:

Que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio y pueden intervenir en todas las dificultades y conflictos de que tengan noticia.

CONSIDERANDO:

Que un numeroso grupo de trabajadores de escasos recursos que han concluido su relación laboral, se ven limitados para reclamar su indemnización y prestaciones en la vía jurisdiccional,

una vez que han agotado la vía directa o administrativa, por lo que debe dárseles la protección y asesoría necesaria para poder plantear sus reclamaciones, estableciendo la dependencia y cuerpo técnico especializado para ello.

POR TANTO:

Este Ministerio, con base en lo considerado y lo preceptuado en los Artículos 194 incisos a) y f) de la Constitución Política de Guatemala; 274, 278 primer párrafo, 279 y 281 inciso e) del Código de Trabajo; 40 incisos a) y b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Dto. 114-97 del Congreso de la República) y 22 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Acuerdo Gubernativo No. 156-99),

ACUERDA:

Artículo 1°. Se crea la sección “Procuraduría de Defensa del Trabajador”, como una dependencia de la Inspección General de Trabajo.

Artículo 2°. La Procuraduría de Defensa del Trabajador tendrá las funciones siguientes:

- a) Brindar asesoría laboral a trabajadores de escasos recursos que no han recibido ningún pago en concepto de indemnización y prestaciones al finalizar su relación laboral;
- b) Elaborar y plantear demandas laborales ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- c) Comparecer y asesorar a los trabajadores demandantes en las audiencias orales que se realicen;
- d) Evacuar audiencias, oposiciones, acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas, hasta su fenecimiento;
- e) Llevar un control adecuado y exacto de las asesorías que brinda y de las audiencias que se realicen;

f) Resolver las dudas y evacuar las consultas que se les formulen.

Artículo 3°. La asesoría se brindará exclusivamente a trabajadores de escasos recursos, para el efecto se tomará en cuenta el salario devengado por el trabajador y las condiciones en que prestaba el servicio en la empresa objeto de reclamación.

Artículo 4°. El trabajador que requiera los servicios de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, deberá acreditar haber agotado la vía administrativa en las dependencias de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 5°. La Procuraduría no podrá aceptar para su trámite casos ya iniciados o demandas ya planteadas.

Artículo 6°. Los servicios que presta la Procuraduría de Defensa del Trabajador son totalmente gratuitos; en consecuencia, no podrá hacerse cobros al trabajador asesorado por ningún concepto.

Artículo 7°. La Procuraduría funcionará con el personal siguiente:

a) Inspectores de Trabajo en calidad de oficiales y notificadores;

b) Abogados y Notarios, colegiados activos que no sean de tiempo completo;

c) El personal administrativo que sea necesario.

Artículo 8°. Corresponde a los Inspectores Oficiales la redacción de demandas, memoriales, cursos, recursos y demás diligencias escritas que sean necesarias; y en su caso harán las notificaciones que correspondan.

Artículo 9°. Los Abogados y Notarios que laboren para el Ministerio de Trabajo que no sean de tiempo completo, serán los encargados de asistir a las audiencias y en su caso hacer los

planteamientos conciliatorios, ampliar y modificar la demanda, contestar contrademandas, excepciones, recursos, recusaciones y demás actuaciones orales que correspondan.

Artículo 10°. Los procedimientos a seguir y los casos no previstos serán resueltos por el Inspector General de Trabajo.

Artículo Transitorio: En cuanto se hagan los nombramientos específicos para cubrir los puestos de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, el Inspector General de Trabajo queda facultado para iniciar actividades con el personal de su dependencia que estime conveniente.

Artículo 11°. El presente Acuerdo cobra vigencia inmediatamente y deberá publicarse en el Diario Oficial.

COMUNÍQUESE

Está por demás explicar la importancia tan grande que tiene esta sección como defensora de los derechos laborales de los trabajadores más desposeídos, principalmente de aquellos derechos relacionados con las prestaciones laborales que tiene el trabajador al finalizar su relación laboral con su patrono; pues muchos de estos trabajadores por ser de escasos recursos económicos no podrían pagar a un Abogado para que les planteara su demanda y si no cuentan con la información necesaria sobre otros bufetes populares en donde les pueden llevar su caso sin costo alguno, podrían desistir de cualquier reclamo alguno y el único beneficiado sería su expatrono.

CAPÍTULO IV

4. Representación patronal.

4.1. Antecedentes históricos.

Con relación a los actos realizados por intermedio de otra persona, se da entre la época romana y nuestra época una marcada diferencia, debido a que se introduce una idea nueva, osea, la representación en loa actos jurídicos. Esta noción vino a transformar otras teorías, se dice que el derecho primitivo romano no la poseía, y sin embargo fueron los jurisconsultos romanos, quienes la elaboraron y legaron a todo el mundo.

Antiguamente cuando una persona tenía que realizar un acto por otra persona, los efectos jurídicos activos o pasivos del acto, se producían en la persona de su actor; y en cuanto a la persona interesada, no obtenía directamente el beneficio o la obligación, esto porque había sido extraño al mismo. Así el tutor, gestor de negocios o el mandatario, adquiría la propiedad o llegaban a ser acreedores o deudores por el efecto del acto realizado. Y era más tarde por medio de una segunda operación, que pasaban los efectos jurídicos del acto realizado a la persona verdaderamente interesada, ejemplo cuando el mandatario transfería a su mandante, la propiedad que había adquirido, le cedía su acción contra el deudor, o exigía que le garantizara el crédito del acreedor, etc. “Este procedimiento no solo era largo y complicado , pues exigía dos operaciones sucesivas, sino que suponía el peligro de que la persona que actuaba en beneficio de otra cayera en insolvencia en el intervalo que corría entre la celebración de los dos actos, con lo cual la última quedaba privada de sus derechos”.²⁰

Los romanos notaron rápidamente las imperfecciones que tenía este procedimiento y lo mejoraron con una serie de reformas que no se pueden exponer en este trabajo de tesis; y se sobreentendió la segunda operación, que servía para transferir los efectos del acto a la persona interesada, admitiéndose que el acto original, realizado por otra persona, bastaba por sí solo para

²⁰ Borda, Guillermo A. **Tratado de derecho civil**, pág. 127.

conceder directamente una acción, ya sea al interesado contra los terceros, o a los terceros en contra de este.

En la teoría romana pura, las acciones derivadas que del acto así se realizaban, se efectuaban a favor o en contra del que servía como intermediario; y las que se concedían al directamente interesado, eran únicamente acciones útiles que no se derivan del principio del derecho, pero estas últimas son las únicas eficaces y las acciones concedidas al intermediario o que se dirigían en su contra, son obstaculizadas por excepciones y por lo tanto su existencia resulta sólo en forma nominal. El último progreso o avance que se obtuvo en esta época consistió en suprimir estas acciones que se basaban en la persona del intermediario y que habían resultado inútiles, ya que todos los efectos de los actos realizados por una persona en nombre de otra, pasan a través de un intermediario, para realizarse en forma exclusiva en la persona del verdadero interesado. Para poder expresar este resultado, se dice que el tercero empleado para poder ejecutar el acto, (mandatario, gestor, tutor, administrador, etc.), representa a otra persona (mandante, pupilo, etc.).

Los jurisconsultos de dicha época no contaban con una palabra específica o especial para expresar esta idea; y solían emplear frases como las siguientes: *Quando ex facto tutoris, minoris agere vel conveniri pos sunt*. “En la actualidad la palabra representar es un término técnico que designa la intervención de una persona que actúa por otra sin que le afecten personalmente los resultados jurídicos del acto que realiza”.²¹

De este modo, se dio una transformación lenta, que duró varios siglos en realizarse y que se efectuó sin unidad de medios y con medidas distintas; pero que sin embargo nos condujo al concepto de la representación jurídica, que se da de una persona por otra, que se ve como una simplificación práctica, pero que sin embargo está lejos, como puede verse de ser una idea simple y mucho menos una de las nociones primarias del derecho.

²¹ Planiol, Marcel, **Derecho Civil**, pág. 48.

Puede concluirse entonces, que en el derecho romano, no se conoció la palabra representación, tal y como sucede con el derecho moderno, sin embargo, el hecho de poder actuar por otra persona, era indispensable, debido a esto, se usaron ciertos procedimientos, que al final debido a los resultados obtenidos, no diferían prácticamente de una verdadera representación.

4.2. Definición.

Representación, es el acto por medio del cual una persona individual actúa en nombre de otra persona que puede ser individual o jurídica, con la capacidad necesaria para defender y tomar decisiones en beneficio de la persona titular de los derechos. Es decir que previo al acto mismo de la representación, la persona titular ha otorgado facultades suficientes a su representante, para que pueda tomar decisiones en su beneficio o defensa.

4.3. La representación de los actos jurídicos.

Consiste en la realización en nombre ajeno, de la mayoría de los actos jurídicos, siendo seguro que no siempre los actos jurídicos son llevados a cabo personalmente por el propio interesado; si no al contrario, es muy frecuente que un tercero actúe en nombre y representación de otro. En este caso el representante adquiere los derechos y contrae las obligaciones emergentes del acto, exactamente como si él mismo lo hubiera suscrito; en cambio el representante permanece sin ser tocado y no es responsable por los efectos del acto jurídico que ha celebrado. Mientras el representante actúe dentro de sus facultades legales o convencionales, la contra parte no podrá hacerlo responsable por el incumplimiento posterior de las obligaciones del deudor; pero él también podrá beneficiarse con las ventajas que del acto puedan resultar.

En unos casos la representación obedece a una verdadera necesidad, necesidad que puede ser de orden jurídico, como ocurre con los incapaces de obrar; como en el caso de los menores de edad, los dementes o sordomudos que no pueden darse a entender por escrito y que no pueden actuar por sí mismo, siendo indispensable que alguien lo haga en representación de ellos. O bien la necesidad puede derivar de circunstancias de hecho; tal sería el caso de una persona que por razones de enfermedad o de trabajo, no pudiera trasladarse al lugar de celebración del acto.

Otras veces la representación responde simplemente a una conveniencia del otorgante. Como por ejemplo se puede mencionar la representación judicial que evita al mandante las molestias de concurrir diariamente al tribunal para seguir la marcha del pleito; el poder para administrar sus bienes otorgado por quien prefiere gozar de las rentas, sin tomar sobre sí ninguna tarea. Pero, aún en este caso, la representación facilita singularmente el comercio jurídico, por lo que desde ese punto de vista es incuestionable que responde a una verdadera necesidad social.

4.4. Representación.

Es aquella situación de carácter especial del sujeto que litiga en nombre de otro sujeto y no en el suyo propio, se aclara que el sujeto que ejerce la representación, hace valer derechos que no le pertenecen y al ejercer la representación, lo hace en nombre del titular de tales derechos y no como si fueran propios, en tal sentido esto no contradice lo indicado en el Artículo 49 del Código Procesal Civil y Mercantil que dice: “ Fuera de los casos expresamente previstos en la ley, nadie podrá hacer valer en el proceso en nombre propio, un derecho ajeno”.

En materia de trabajo la representación se encuentra contenida en el Artículo 323 del Código de Trabajo que estipula lo siguiente: “ Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandato judicial. Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los Abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 323 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. 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 Abogados, se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial que lo determine.

Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

4.4.1. Clases de representación.

En términos generales a la representación de las partes en un proceso se le ha clasificado de la siguiente manera: Representación voluntaria o convencional, representación necesaria, representación legal y representación judicial.

4.4.1.1. Representación voluntaria o convencional.

Es aquella en la cual un litigante confiere a otra persona el mandato respectivo para que lo pueda representar, facultándole para que ejecute en su nombre y por su cuenta distintos actos procesales en un determinado proceso o en distintos procesos.

Este mandato se confiere mediante un acto contractual y escrito denominado poder o mandato, el cual se efectúa en escritura pública y con todas sus formalidades, de ahí proviene el nombre de poderdante o mandante, que es la persona de donde proviene o emana el poder y de apoderado o mandatario judicial o especial, para quien ejerce el poder que se ha conferido u otorgado.

El Código Civil Guatemalteco en sus Artículos 1686 y 1687, estipula: “ Por el mandato una persona encomienda a otra la realización de uno o más actos o negocios”; el que puede otorgarse con representación o sin ella; que en el mandato con representación el mandatario obra en nombre del mandante y los negocios que realiza dentro de las facultades que se le han conferido, obliga en forma directa al representado o mandante; mientras que en mandato que se otorga sin representación, el mandatario obra en nombre propio, con lo cual a mi criterio se desvirtúa la función o esencia jurídica del mandato y se estaría confundiendo con la gestión de negocios. Estas distinciones no deberían interesar al derecho procesal, ya que el mandato que al derecho procesal realmente interesa es el que se otorga para atender en nombre de otro los asuntos

judiciales y que por disposición del Código Civil está sujeto a lo establecido en las leyes procesales.

4.4.1.2. Representación necesaria.

Es la que se lleva a cabo en nombre de una persona jurídica. Y se dice que es necesaria en virtud de una persona jurídica, por su propia estructura, solo puede actuar por intermedio de una persona física o individual y no por sí misma. En la persona jurídica entonces, la representación no es optativa sino el único medio o forma de existir jurídicamente. En tal caso quien ostenta la representación goza por ese solo hecho de la capacidad procesal suficiente, estando autorizado para comparecer en juicio con todas las facultades que le son propias a los mandatarios judiciales.

El Código Civil Guatemalteco, con relación a la persona jurídica, reconoce dos clases fundamentales, es decir las de Derecho Público y las de Derecho Privado.

Dentro de las personas jurídicas de derecho público podemos mencionar al estado esencialmente, las municipalidades, las iglesias, la Universidad de San Carlos de Guatemala y las demás instituciones que son creadas y reconocidas por la ley.

En cuanto al representante de las personas jurídicas de derecho público como el Estado, según lo determina la ley, es el Ministerio Público por intermedio del Procurador General de la República, el representante de las municipalidades, es el Sindico Municipal, el de las iglesias y las universidades, lo es el que se indique en las reglas de su institución.

Por otro lado el representante de las personas jurídicas de derecho privado lo será la persona o personas que se indique en sus estatutos, reglamentos o en la escritura constitutiva, según lo estipulado en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Dado a que existen organizaciones que sin ser personas jurídicas tiene capacidad para estar en juicio, tal es el caso de Uniones, Asociaciones o Comités, que no obstante por carecer de personalidad jurídica propia, no por eso carecen de responsabilidades frente a terceros.

El Código Civil, resuelve el problema al reconocer su existencia, al disponer que cuando se carezca de personalidad jurídica, son responsables en forma solidaria quienes la integren; por su parte el Código Procesal Civil al respecto en su Artículo 44 establece: “ Pueden ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas”.

4.4.1.3. Representación legal.

Es aquella que se ejerce en nombre de las personas que procesalmente son incapaces para actuar por sí mismas en el mismo, ya sea por tratarse de un menor de edad o porque debido a alguna enfermedad son declarados en estado de interdicción. En apariencia este caso no podría presentarse en el campo procesal laboral, debido a que como se mencionó anteriormente, los menores de edad que han cumplido catorce años, tienen capacidad procesal; sin embargo cuando se trata del ejercicio de un derecho de un menor de edad, por el fallecimiento de sus progenitores que hayan sido trabajadores y se tenga necesidad de plantear el incidente respectivo para reclamar el pago de las prestaciones post-mortem; en este caso se tiene que ejercer la representación legal, es decir la que se encuentra normada en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: “ Tendrán capacidad para litigar las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos”.

“ Las personas que no tengan el libre ejercicio de sus derechos, no podrán actuar en juicio si no representadas, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulan su capacidad”.

“ La representación legal varía en la persona que la ejerce según sean las distintas situaciones en que el incapaz pueda encontrarse, situaciones previstas en los Artículos 252, 255, 258, 261, 262, 268, 308 y 166 del Código Civil”.⁹

4.4.1.4. Representación judicial.

Es aquella que se da cuando el nombramiento de representante o representación proviene del Juez a través de una resolución judicial. En Guatemala, algunos de los casos en que un Juez nombra al representante son los que a continuación se detallan:

- Es el caso señalado en el Artículo 48 del Código Procesal Civil y Mercantil que estipula: “ Representación Judicial: cuando falte la persona a quien corresponda la representación o la 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 reconocido, hasta que concurra aquel a quien corresponda la representación o la asistencia. Se procederá también al nombramiento de un representante especial para el representado, cuando existe conflicto de intereses con el representante.
- Otro caso es el contemplado en el Artículo 509 del Código Procesal Civil y Mercantil: Representación de la Herencia: Al establecerse que mientras no se haya reconocido a los herederos podrá el Juez autorizar al Administrador para que gestione lo que proceda a favor de los intereses hereditarios, ya sea que se trate de intentar las demandas que tengan por objeto recobrar bienes o hacer efectivos derechos pertenecientes a la mortual; por el contrario, cuando se trata de constatar las demandas que contra dicha mortual se promuevan; y así mismo en el caso de cualquier otra diligencia extrajudicial que se necesite llevar a cabo. Una vez se reconocen los herederos, es a estos que compete con exclusividad la Representación de la Mortual.
- Es el caso de la Ausencia y Muerte Presunta: caso en el cual encontramos el Artículo 415 del mismo cuerpo legal ya citado y en el cual se establece que por ministerio de la ley el guardador queda investido de todas las facultades generales y especiales que se requieren para la defensa en el juicio, pero en el caso de transigir, someter asuntos al proceso arbitral y repudiar herencias o donaciones y legados, necesitará autorización judicial. Las mismas facultades tendrá el defensor judicial que se nombre para representar al presunto ausente durante las diligencias que se efectúen en caso de ausencia y muerte presunta.

El Juez discernirá el cargo al guardador y extenderá la credencial que le acredite la representación; y previo inventario, avalúo de los bienes y otorgamiento de la garantía de la manera que se establece en el Código Civil, se le hará entrega de los mismos. Ya discernido el cargo o formalizada la entrega de los bienes, si los hubiere, el guardador asumirá la Representación del Ausente cesando desde ese momento en sus cargos el defensor judicial y el depositario, cuando el nombramiento de guardador no haya recaído en uno de ellos.

- Es el que se determina en el Artículo 381 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual establece que en los procesos de quiebra, se le atribuye al Síndico la representación de la masa o grupo de acreedores, ya sea en la vía judicial o extrajudicial.

4.5. Representación de las partes en el proceso laboral.

Aquí tenemos que remitirnos primeramente y necesariamente al Artículo 323 del Código de Trabajo, por ser donde se desarrolla prácticamente este tema al estipular lo siguiente: “ Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas el mandato podrá extenderse por medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere y supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los Abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales”.

“Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes provistos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda, conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

El Artículo antes citado entonces nos aclara la forma en que puede hacerse representar tanto una persona individual como una persona jurídica, sin embargo solo se refiere a la representación en la vía judicial, no así a la vía extrajudicial o administrativa, lo cual se aclara o complementa en el Artículo 278 último párrafo y Artículo 4 del Código de Trabajo.

En el caso de la representación de personas jurídicas de derecho público dentro de las que se mencionan al Estado, Municipalidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, instituciones autónomas, semiautónomas, centralizadas, o descentralizadas, entre las que se mencionan por ejemplo El Banco de Guatemala, El Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Instituto Nacional de Electricidad (INDE), El Instituto Nacional de Fomento Municipal (INFOM) y la Portuaria Santo Tomás de Castilla entre otras, en dichas personas jurídicas el representante legal se encuentra determinado en su propia ley orgánica, o en las reglas propias de su régimen; es decir que se trata de una representación originaria de una disposición legal.

4.6. Acreditación de la representación de las personas jurídicas públicas.

Este tipo de instituciones de derecho público, generalmente se encuentran exoneradas por la ley, del pago de impuestos fiscales, por ende los documentos con los cuales acreditan la representación están elaboradas ya sea en papel español o papel bond; y dicho documento lo constituyen certificaciones en las que se haga constar el articulado respectivo en donde se otorga la representación conforme a una ley general o a su propia ley orgánica; así como el acta de su nombramiento, de designación o elección y toma de posesión del cargo respectivo.

4.7. Representación de personas jurídicas de derecho privado.

Dentro de este tipo de personas jurídicas se contemplan en la ley las sociedades, los consorcios y las asociaciones y en cuanto a la representación generalmente se encuentra determinada en su escritura constitutiva, en los estatutos que la rigen o en la ley, según lo estipulan los Artículos 215 numeral 40 del Código de Comercio.

4.7.1. Acreditación de la representación de personas jurídicas de derecho privado.

Esta acreditación se puede hacer por medio del testimonio debidamente registrado de la escritura pública de constitución de la entidad, por medio de la publicación de los edictos en el diario oficial, con la certificación del testimonio de la escritura pública de su constitución, extendida por el Registro Mercantil, por medio del libro de actas en donde conste su elección o el nombramiento y la toma de posesión del representante. Generalmente la representación se acostumbra acreditar por medio de actas notariales en las que se hace constar el articulado o cláusulas donde consta la determinación de la persona que ostenta la representación y específicamente del punto del acta donde consta la elección o nombramiento y toma de posesión del cargo. Dicha acta notarial debe cumplir un impuesto fiscal de cien quetzales.

4.8. Representación de las asociaciones profesionales o sindicatos.

Esta representación está determinada en el Artículo 223 del Código de Trabajo, en donde se estipula lo siguiente:

“El funcionamiento e integración del comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el departamento administrativo de trabajo. Sin embargo el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del comité ejecutivo y por el jefe del departamento administrativo de trabajo, en su defecto por un inspector de trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente”.

Debe tomarse en cuenta que en este caso la representación que ostentan los miembros del comité ejecutivo no la pueden ejercer por su propia decisión o determinación, ya que la misma se encuentra condicionada a lo siguiente:

- La acción administrativa o judicial que van a promover sea una decisión o un mandato de la asamblea general.
- Que la misma esté determinada en el libro de actas y acuerdos de la asamblea general.
- Que la decisión o mandato la tome la asamblea general de conformidad con lo que para el efecto exijan los estatutos del sindicato o las disposiciones legales.
- Por otro lado se debe tener presente que dicha delegación de la asamblea general al sindicato es revocable, como lo estipula el mismo Artículo 223 del Código de Trabajo en el segundo párrafo del inciso e), y que dicha revocación se prueba con la certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del comité ejecutivo y por el jefe del departamento administrativo de trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

Ni Los comités ejecutivos, ni los miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato en todo o en parte ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos.

4.8.1. Acreditación de la representación de los sindicatos.

La representación de los sindicatos así como la personalidad y personería con que los sindicatos se acreditan en la vía judicial son los siguientes:

- Certificación extendida por el departamento administrativo de trabajo en la cual se haga constar la inscripción o registro del sindicato (personalidad), con la que se acredita la personalidad.
- Certificación extendida por el departamento administrativo de trabajo en la que conste la inscripción de los miembros del comité ejecutivo del sindicato (Personería), con la que se acredita la personería.
- Certificación del acuerdo de los miembros del comité ejecutivo del sindicato para delegar la representación que ejercen en uno o varios de sus miembros.
- Certificación del acta respectiva de asamblea general en la que se acuerde promover el proceso ya sea jurídico, económico o social.

4.9. Representación de una coalición de trabajadores no sindicalizados.

Debido a que actualmente es tan difícil que los trabajadores obtenga beneficios o mejoras en sus ingresos o en los servicios sociales, por la simple voluntad de los patronos, es que la ley tiene contemplado la organización de los trabajadores en una coalición de trabajadores, la cual tendrá carácter de temporal y para poder comparecer en un proceso en la vía judicial, deben acreditar su representación, la cual está determinada en el Artículo 377 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: “ Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que así mismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el

propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum”.

4.9.1. Acreditación de la representación de la coalición de trabajadores.

Como se indica en el Artículo 377 del Código de Trabajo ya citado, los trabajadores que conformen dicha coalición deben nombrar a tres delegados para que los representen y decidan por el grupo, y para acreditar tal representación, se hace por medio del documento o pliego de peticiones que han suscrito los trabajadores coaligados en forma temporal. En la práctica, generalmente el documento que detalla el pliego de peticiones suscrito por los trabajadores no sindicalizados, se efectúa a través de un acta, por lo que en consecuencia dicho documento es el que se presenta al tribunal para acreditar la representación de la referida coalición de trabajadores.

4.9.2. Acreditación de una representación por resolución judicial.

En el caso que la representación a ejercer sea obtenida por medio de una resolución judicial, dicha representación se acredita con la certificación extendida por el secretario del tribunal de la resolución respectiva, en la cual se debe hacer constar el nombramiento, las facultades que se otorgan, el discernimiento y la aceptación del cargo.

4.10. Representación y acreditación de los inspectores de trabajo y del Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS).

Cuando en un proceso judicial, tanto los inspectores de trabajo como los del IGSS, deben acudir en representación de la institución para la cual laboran, dicha representación deben acreditarla por medio de constancias o certificaciones extendidas por los funcionarios respectivos, a fin de que puedan acudir en representación de la institución de que se trate.

4.11. Representación de afiliados de un sindicato por dirigentes sindicales.

El Artículo 323 del Código de Trabajo establece que: “solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales; así mismo el Artículo 223 que establece las reglas por las que se rige el funcionamiento e integración del comité ejecutivo de un sindicato, establece en su inciso h) lo siguiente: “Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de los intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente”.

De lo anterior se deduce y determina lo siguiente:

- Que el interesado o interesados que necesiten la intervención de los directivos sindicales en algún asunto o proceso, lo deben solicitar expresamente.
- Que efectivamente el proceso en el cual intervendrán los dirigentes sindicales sea de carácter económico o social, esto significa que si el proceso no fuera de carácter económico o social, por ejemplo un proceso de carácter jurídico, los dirigentes sindicales no pueden intervenir en representación de ninguna persona.

4.12. Representación de personas jurídicas.

“Las decisiones adoptadas y los actos realizados por los órganos correspondientes son imputados a la persona jurídica, tanto en el plano interno como en el externo. Pero es en el segundo, de las relaciones con terceros, donde adquiere mayor relevancia. En ese ámbito, los dirigentes de la persona jurídica actúan de manera análoga a como lo hace un representante voluntario: para vincularla deben actuar en nombre o por cuenta de la persona jurídica y dentro

de las atribuciones legales y voluntarias que les hayan sido conferidas. Se debe aplicar en consecuencia a su actuación el régimen propio de la actuación del representante.”²²

4.13. Representación patronal en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

Puede decirse que en la Inspección General de Trabajo, se toma como base y se aplica la representación en la vía judicial, basándose en el Artículo 323 del Código de Trabajo y el Artículo 188 de la Ley del Organismo Judicial, ya que el Artículo 323 antes señalado, estipula sobre la representación, lo siguiente: “ Las partes pueden comparecer personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta poder, firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Por otro lado, la Ley del Organismo Judicial establece en su Título VI capítulo I, Artículo 188, sobre los Mandatarios, lo siguiente: “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, a cualquier acto, siempre que tengan conocimiento de los

²² Aguilar Guerra, Vladimir. **Derecho civil (Parte general)**, pág. 192.

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 tienen esa profesión”.

Con base a todo lo anterior, puede establecerse, que tanto el Artículo 223 del Código de Trabajo, como el Artículo 188 de la Ley del Organismo Judicial, se refieren a la representación de una persona individual o jurídica, exclusivamente en la vía judicial; en ningún momento se refieren a la representación en otra vía que no sea la judicial, tal es el caso de la vía administrativa o extrajudicial y específicamente ante la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

Dicho lo anterior, pareciera que todo está dicho en cuanto a que no existe diferencia o separación de una representación a otra; sin embargo en el propio Código de Trabajo, en su título primero, capítulo único sobre disposiciones generales Artículo 4, se estipula lo siguiente: “Representantes del Patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección, o de administración tales como Gerentes, Directores, Administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel”.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

Así mismo en el título noveno, capítulo segundo, sobre la Inspección General de Trabajo, en su Artículo 278 último párrafo establece: “ Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también para que el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por esta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

Como podemos ver tanto en el Artículo 4 del Código de Trabajo, como en el Artículo anteriormente citado, se otorga la facultad para que cualquier trabajador de una empresa pueda

comparecer en representación del patrono y todo compromiso que adquiriera en su nombre, obligará directamente a su respectivo patrono; siendo la única condición para comparecer en nombre de su patrono, acreditar su calidad de trabajador de este; es más si no pudiere demostrar tal circunstancia, bastaría con estar legítimamente autorizado por el patrono como lo dice el Artículo 4 del Código de Trabajo, previamente citado.

De lo anterior, se puede sacar la conclusión siguiente: quienes pueden representar al patrono en la vía judicial, como por ejemplo el representante legal y un mandatario, también, lo pueden hacer en la vía administrativa, sin embargo esto no quiere decir que solo estos puedan representar al patrono en la vía administrativa o extrajudicial ya que aquí debe tenerse presente lo estipulado tanto en el Artículo 4, como en el Artículo 278 último párrafo del Código de Trabajo ya señalados, esto por existir una gran diferencia entre la vía judicial y la administrativa.

Aunado a todo lo anterior debe tomarse en cuenta también la voluntad del patrono de aclarar en una audiencia de conciliación su situación laboral con el extrabajador que lo denuncie, dicho de otra manera, el hecho que un patrono se pronuncie en forma personal o a través de otra persona, denota su interés por solventar o solucionar lo denunciado por su extrabajador; y siendo el fin último de la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, el de llegar a conciliar entre patrono y trabajador sobre el pago de las prestaciones reclamadas, debería prevalecer esto antes que el deseo de establecer una supuesta falta del patrono por no hacerse representar suficientemente según las exigencias de esta sección, con la intención última de iniciar en su contra un incidente de falta laboral improcedente como se explicara anteriormente.

4.13.1. Criterios controversiales que en cuanto a la representación patronal se tienen en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

Resulta preocupante que en la propia Inspección General de Trabajo, no se tenga un criterio generalizado en cuanto a la representación patronal y que ello traiga como consecuencia que no todos los inspectores de trabajo actúen uniformemente en cuanto a esta situación; ya que algunos inspectores de trabajo que se han detenido a analizar detenidamente la ley en cuanto a este tema, si aplican lo contenido en el Artículo 4 y 278 último párrafo del Código de Trabajo, en

cuanto a hacer comparecer en representación de un patrono, a toda persona que acredite ser trabajador del mismo o esté legítimamente autorizado para comparecer en su nombre. Sin embargo hay otros inspectores que se dejan llevar por los erróneos instructivos emitidos por la superioridad en cuanto a hacer comparecer única y exclusivamente a representantes legales, mandatarios o propietarios individuales, que acrediten tal calidad y en el caso de representantes legales y mandatarios, que puedan proporcionar fotocopia de su respectivo nombramiento o mandato, respectivamente. Es por lo anterior que se dan los siguientes criterios controvertidos:

- Puede hacerse comparecer a cualquier persona en representación de un patrono, únicamente cuando se presente para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales reclamadas por el extrabajador denunciante. Lo cual me parece totalmente ilógico, pues considero que en ningún caso debe condicionarse la comparecencia de la parte patronal en una audiencia de conciliación y por el contrario debe hacerse comparecer a cualquier persona que demuestre ser trabajador del patrono o que esté legítimamente autorizado por este.
- En el caso que la parte patronal no comparece a la primera audiencia, y el extrabajador denunciante, solicite una segunda audiencia, a la cual si se da la comparecencia de la parte patronal, es del criterio de las autoridades superiores, que aunque el caso quede como conciliado en la segunda audiencia, debe sancionarse al expatrono por la incomparecencia a la primera audiencia; lo cual me parece igualmente ilógico e injusto pues es de entender que si el expatrono no hubiese querido solventar su situación laboral con el extrabajador, no iba a comparecer por muchas audiencias que se fijaran y se le notificaran; como también el hecho de haber comparecido a una segunda audiencia, denota del patrono su voluntad de comparecer ante la autoridad administrativa de trabajo y que seguramente no compareció a la primera audiencia por alguna circunstancia ajena a su voluntad.
- Cuando en una audiencia conciliatoria comparece el representante legal de una persona jurídica o entidad, se exige que proporcione fotocopia de la respectiva representación legal o del mandato respectivo si se trata de un mandatario, cuando sería suficiente acreditar la

representación legal o la de mandatario y dejar constancia de ello, esto debido a la fé pública de la cual está investido el inspector de trabajo.

CONCLUSIONES

- 1- En la sección de Conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, se confunde lo que es la Representación en la Vía Judicial, con la Representación en la Vía Administrativa, al exigir que toda persona que asista a una audiencia conciliatoria en representación de un patrono, sea este una persona individual o Jurídica, deba presentar para que se le haga comparecer, Acta de Nombramiento para acreditar que es Representante Legal del patrono, o el respectivo Mandato debidamente registrado cuando comparezca en calidad de Mandatario; sin tomar en cuenta en ningún momento lo que para el efecto estipulan los Artículos 4 y 278 último Párrafo del Código de Trabajo.
- 2- No existe en la referida sección un criterio unificado ni fundamentado legalmente sobre que personas pueden representar a un patrono, siendo este una persona individual o jurídica, y por lo mismo un Inspector de Trabajo que en cuanto a la Representación Patronal aplica el criterio sustentado en los Artículos 4 y 278 último párrafo del Código de Trabajo, a la fecha no ha tenido ningún problema con las autoridades superiores en cuanto a un procedimiento disciplinario se refiere.
- 3- Puede decirse que los inspectores de trabajo están divididos en dos grupos, los que aplican el criterio erróneo de las autoridades y los que aplican el criterio basado en la ley y específicamente en los dos Artículos del Código de Trabajo ya mencionados.
- 4- Una de las causas por las cuales se da la falta de criterio de las autoridades superiores en asuntos como la Representación patronal en una audiencia de conciliación, se debe en parte a que no se respete la carrera administrativa y no se aproveche a los profesionales que siendo trabajadores de esta dependencia, se han graduado en las distintas universidades del país, ya que estas personas podrían poner en práctica toda su experiencia adquirida; y que por el contrario a la mayoría de autoridades que dirigen estas dependencias, se les designe por compromiso o conveniencia política, lo que trae como consecuencia que tengan que llegar a aprender su trabajo antes de poder efectuarlo.

- 5- Según el Artículo 4 del Código de Trabajo, pueden comparecer en representación del patrono, los que demuestren ser Gerentes, Directores, Administradores, Reclutadores, y-o los que estén legítimamente autorizados por el patrono.
- 6- Podría comparecer también en representación de su patrono el trabajador que acredite mediante su contrato de trabajo que dentro de sus atribuciones, tenga la de acudir a audiencias en la vía administrativa en representación de su patrono, pues estaría legítimamente autorizado por aquel, mediante su contrato de trabajo.
- 7- El fin último de la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, es la conciliación entre las partes involucradas, es decir entre la parte laboral y patronal (trabajador y patrono), por lo que en ese ánimo, debería atenderse a toda persona que comparezca en nombre de un patrono a tratar de solventar la situación laboral del trabajador denunciante o afectado.
- 8- Esta claro que a la Inspección General de Trabajo se le vedó la fuerza y el poder coercitivo para sancionar por faltas laborales a los patronos que no comparecen a las audiencias señaladas por los inspectores de trabajo, por lo que le debería preocupar más la conciliación que la interposición de Incidentes de Falta Laboral, los cuales legalmente no deberían de prosperar.

RECOMENDACIONES

- 1- Que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo de la sección de conciliaciones, como autoridades administrativas de trabajo, tengan como fin último LA CONCILIACIÓN, si no de todos, de la mayoría de los casos que tengan a su cargo, pues solo de esa manera, estaría cumpliendo con su cometido.
- 2- Que al tener como fin último la conciliación, de los distintos casos que se ventilan en dicha sección, la Inspección General de Trabajo tenga como prioridad, la preocupación de ver quien representa al patrono, si no por el contrario de las posibilidades reales o posibles propuestas para solventar convenientemente la reclamación planteada por los extrabajadores, que acuden a dicha instancia, con la esperanza de lograr el pago de sus prestaciones laborales adeudadas por su expatrono.
- 3- Que cuando el patrono se haga representar por intermedio de otra persona en una audiencia en la sección de conciliaciones, la Inspección General de Trabajo tome en cuenta lo estipulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, sobre quienes son los representantes del patrono, y lo indicado en el último párrafo del artículo 278 del mismo cuerpo legal, sobre quienes pueden gestionar por una empresa.
- 4- Que la Inspección General de Trabajo establezca un criterio uniforme en cuanto a la Representación Patronal, respetando lo estipulado en los artículos del Código de Trabajo antes citados, para luego capacitar a todos los inspectores de trabajo, con la finalidad que apliquen un criterio uniforme sobre este tema; y evitar con ello el problema de que cada inspector de trabajo aplique su propio criterio.
- 5- Que las autoridades de trabajo acepten que no por el simple hecho de ser autoridades, ya lo saben todo y no tienen nada que aprender sobre el derecho laboral, específicamente en cuanto al tema de la Representación Patronal en la vía administrativa y se asesoren con laboristas que sean especialistas en la materia, aceptando las sugerencias o conclusiones que se puedan obtener, con la única finalidad de prestar un servicio de mayor calidad y apegado a la ley.

- 6- Que al establecerse un criterio uniforme sobre el tema ya señalado, las autoridades respectivas, asuman su responsabilidad y se den las instrucciones por escrito como respaldo para los inspectores de trabajo, ya que muchas veces por su propia inseguridad, únicamente se dan instrucciones verbales, con la finalidad que a la hora de algún problema, toda la responsabilidad recaiga únicamente en el inspector de trabajo que tenga a su cargo el caso o expediente.

- 7- Que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respeten la carrera administrativa en la Inspección General de Trabajo al nombrar a sus futuras autoridades que dirigirán sus destinos, como una posible solución a los problemas de distinta naturaleza que con tanta frecuencia se dan en dicha sección, ya que solo así tendríamos autoridades con mayor capacidad y experiencia para dirigir tan importante dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, logrando con ello, solventar los problemas existentes y evitar algunos otros en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal civil de Guatemala.** Guatemala: Imprenta Universitaria 1998.

AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. **Derecho civil.** 1ª. Ed. Editorial Serviprensa, Guatemala 2005.

ARAMOUNI, Alberto. **Practica del derecho societario.** 1ª. Ed., Editorial Astrea, Argentina 1996.

BAQUEIRO ROJAS, Edgard y Buenrostro Báez Rosalía. **Derecho civil** (Introducción y Personas). 1ª. Ed. Editorial Mexicana, México 1995.

BRENES CORDOBA, Alberto. **Tratado de las personas.** 2ª. Ed. Costa Rica 1974.

BRENES CORDOBA, Alberto. **Tratado de las personas.** 1ª. Ed. Editorial Costa Rica, Costa Rica 1974.

BORDA, Guillermo A. **Tratado de derecho civil.** 2ª. Ed. Editorial Perrot, Argentina 1978.

CABALLEROS DE TORRES, Guillermo y Zamora y Castillo, Luis Alcala. **Tratado de política laboral y social.** 3ª. Ed. Editorial Heliasta. Argentina 1982.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 3ª. Ed. Editorial Heliasta, Tomo 1, Argentina, 1987.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 3ª. Ed. Editorial Claridad S.A. Tomo 2. Argentina 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El Derecho laboral en iberoamerica.** 1ª. Ed.; Editorial Trillas, S.A., Mexico 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Tomo II 3ª. Ed. Editorial Porrúa S.A., Mexico 1960.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª. Ed. Editorial De Palma Buenos Aires, Argentina 1977.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª. Ed. Editorial De Palma Buenos Aires, Argentina 1977.

GUERRERO, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo.** 16ava. Ed. Mexico 1989.

GHERSI, Carlos Alberto. **Derecho Civil.** 1ª. Ed. Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina 1993.

NAPOLI, Rodolfo A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** 1ª. Ed., La ley sociedad anonima Editora e Impresora, Buenos Aires, Argentina 1969.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** 2ª. Ed. Ediciones de palma., Buenos Aires, Argentina 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Edición Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1984.

MENDEZ, Rosendo., **Recopilación de las leyes de la república de Guatemala,** Guatemala, 1969.

MENENDEZ PIDAL, Juan. **Derecho procesal social, 3ª. Ed., Madrid, España 1986.**

NAPOLI, Rodolfo A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** 1ª. Ed., La ley sociedad anonima Editora e Impresora, Buenos Aires, Argentina 1969.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales,** Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1974.

PLANIOL, Marcel. **Tratado elemental de derecho civil.** 2ª. Ed. Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, Mexico 1991.

STAFFOMI, Eduardo R. **Derecho procesal social.** (Parte General) Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina 1955.

Legislación

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Código de Comercio de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-70, 1970.

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