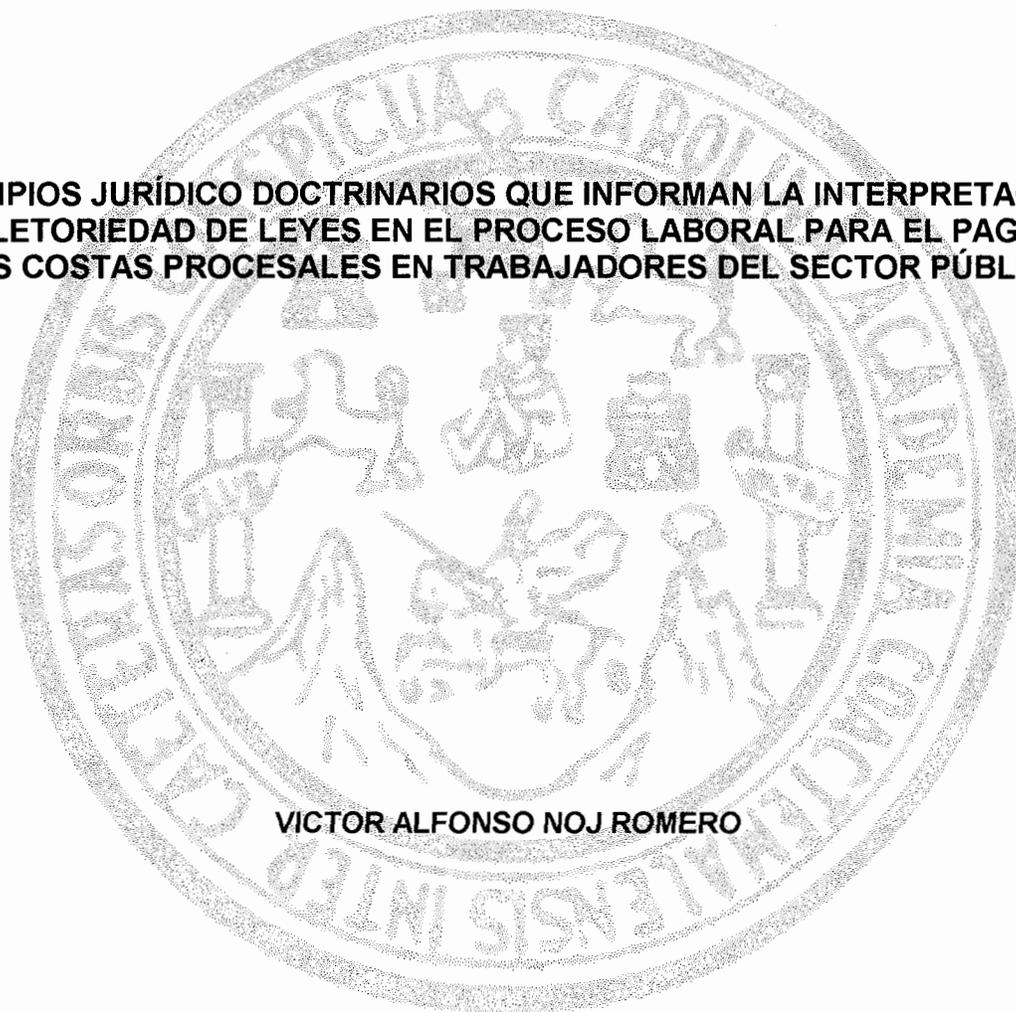


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTRINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y
SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE
LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**



VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2012

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

**PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTRINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y
SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE
LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2012

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Benicia Contreras Calderón
Vocal:	Licda.	Gloria Melgar de Aguilar
Secretaria:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	José Dolores Bor Sequén
Vocal:	Lic.	Héctor Orozco y Orozco
Secretaria:	Lic.	Victor Manuel Soto Salazar

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

Lic. José Antonio Cux López

avenida 20-22, Of. # 4, Zona 1, Ed. Castañeda Molina, Guatemala
Tel. 2238-2293
Col. 6703



Guatemala, 10 de mayo de 2011

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Por resolución emitida por esa honorable casa de estudios, he sido nombrado asesor del estudiante **VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO** para el desarrollo de la investigación que lleva por título. **"PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTRINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO"**, y con base en dicha resolución y al tenor de lo que al efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar:

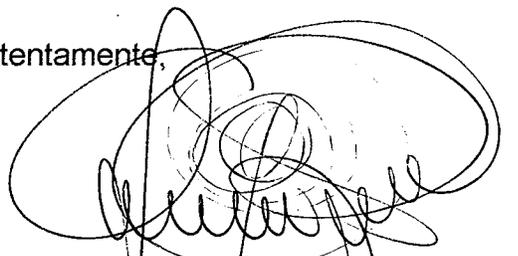
- *Del contenido científico y técnico:* El presente informe ha sido desarrollado conforme los cánones y fundamentos de la ciencia del derecho. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, se constituye el tema de defensa de los trabajadores del sector público para el desarrollo de los principios jurídico doctrinarios que informan la interpretación de las leyes de trabajo para el pago de las costas procesales de los trabajadores del sector público.
- *De la metodología:* Los métodos utilizados por el estudiante ha sido el inductivo y el deductivo. El primero de los cuales, permite establecer juicios de carácter general como es el hecho de la falta de una normativa adecuada al pago de las costas procesales. En el caso del método deductivo, su empleo ha permitido estudiar la figura de las costas procesales mismas.
- *De las técnicas empleadas:* Entre otras, las técnicas empleadas para el presente desarrollo son las fichas bibliográficas y de autor, así como la observación científica.
- *De la redacción:* Haciendo las debidas observaciones en cuanto a la gramática utilizada en tercera persona a lo largo del punto de contenido de cada capítulo, la redacción es adecuada y corresponde con los trabajos de investigación de esta naturaleza.

- *De la contribución científica:* En cuanto al aporte científico de este trabajo, se trata de un estudio desde el punto vista cognitivo del Derecho de Trabajo, tutelar de los principios y derechos que tutelan al trabajador.
- *De las conclusiones:* Se comparte el criterio del estudiante en cuanto a que resulta importante la determinación de la violación a principios tutelares del derecho del trabajo ante la posibilidad de exentar del pago de costas procesales a los patronos.
- *De las recomendaciones:* Es importante recomendar al Congreso de la República que implemente la normativa para el pago de costas procesales en el juicio de trabajo, de manera que no se aplique supletoriamente las normas del Código Procesal Civil y Mercantil.
- *De la bibliografía:* Debido a ser esta una investigación desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, los autores más versados en el tema se encuentran citados por el autor de la tesis en el apartado de bibliografía.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos de forma y fondo no se encuentra limitación alguna para emitir **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,



LICENCIADO
JOSE ANTONIO CUX LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

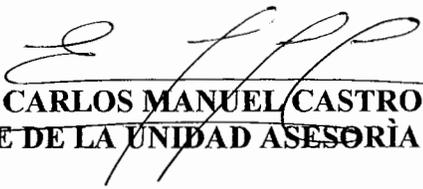
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, trece de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **DANIEL HERNÁNDEZ CASTILLO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO**, Intitulado: **“PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTRINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) 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 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



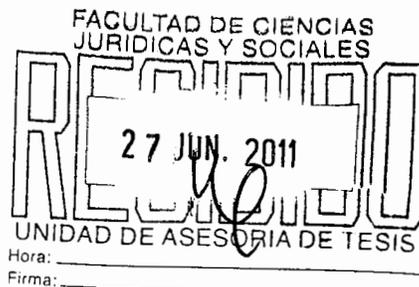
Lic. Daniel Hernández Castillo
8va. Avenida 9-21 zona 1 Oficina 21
Tel. 57579030
Colegiado 1782



Guatemala, 27 de junio de 2011

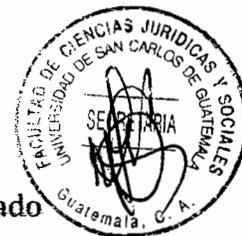
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:



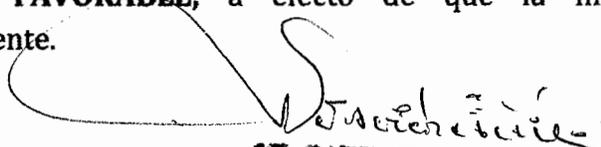
Me dirijo muy respetuosamente para informarle que procedí a revisar la tesis del bachiller **VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO**, la cual tiene por título **“PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTRINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”**, por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación contiene un análisis amplio y completo de todo lo relacionado a las costas procesales que no le son pagadas a los trabajadores del sector público; desarrollando los principios que orientan la interpretación y supletoriedad de las normas que le son beneficiadas a estos, llenando todos los requisitos técnicos y científicos establecidos en el normativo correspondiente.
- b) La metodología utilizada fue la analítica y sintética, puesto que el bachiller detalla y explica todo lo relacionado a la falta de una legislación que responda a las necesidades de los trabajadores, cuando estos se enfrentan al Estado por el reclamo de las prestaciones que le son merecidas. La técnica utilizada en el análisis investigativo fue la bibliográfica y documental.



- c) Respecto a la redacción, cabe indicar que es clara y concisa, habiéndose explicado ampliamente todas las características y los elementos que deben obligatoriamente cumplirse en el tema de investigación en general y específicamente en lo relacionado a los principios orientadores de las normas laborales.
- d) El presente estudio es una contribución científica para el derecho de trabajo y para los estudiantes y profesionales, ya que se detallan los principios que le son tutelares a los trabajadores y los cuales son irrenunciables; y también es importante en virtud de que es un medio de control judicial que deben de aplicar los jueces del Estado, ya que a través del mismo se logra la conciliación entre capital y trabajo.
- e) En las conclusiones y recomendaciones, el bachiller expone que el Código de Trabajo necesita una reforma y una actualización, por lo que recomienda implementar una normativa laboral adecuada, con el objeto de que no se transgredan los principios irrenunciables a todo trabajador, específicamente del sector público.
- f) La bibliografía consultada fue la adecuada al tema, en virtud de que se trató de autores nacionales y extranjeros. Habiendo el bachiller acatado todas mis sugerencias para lograr un mejor trabajo de investigación de esta clase.

Por último, manifiesto que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que la misma continúe el trámite correspondiente.


LIC. DANIEL HERNANDEZ CASTILLO
Abogado y Notario

Lic. Daniel Hernández Castillo
Revisor de Tesis
Colegiado 1782



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de enero del año dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VICTOR ALFONSO NOJ ROMERO, Titulado PRINCIPIOS JURÍDICO DOCTINARIOS QUE INFORMAN LA INTERPRETACIÓN Y SUPLETORIEDAD DE LEYES EN EL PROCESO LABORAL PARA EL PAGO DE LAS COSTAS PROCESALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** A quien le pertenece toda la gloria y honra y que me ha permitido llegar a este maravilloso momento.
- A MIS PADRES:** Victor Enrique Noj Vásquez y Ana Margarita Romero Muñoz, gracias por brindarme su comprensión, cariño y su apoyo incondicional. Ambos son importantes en mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Oscar Enrique, Brandon Mauricio, Edgar Adolfo, Mario Rodolfo. Por su cariño y apoyo incondicional.
- A MI FAMILIA:** Rodrigo Noj, Candelaria Vásquez (QEPD), José Manuel, Carlos Roberto, Marco Golón. Por su cariño y consejos recibidos.
- A MIS AMIGOS:** Noé Galdamez, José Pinto, José Tum, Luis Asencio, Augusto Tzoy, David Colaj, Kevin Hernández, Juan Sian, Allan Caballeros, Julio Méndez, Sandra Aquino, Wendy Trejo, Anayte Barrios, Ana Salguero, María Illescas, Julio Lux, Brenda Espina, Rocio Illescas, Álvaro Nájera por su apoyo en la culminación de esta carrera.
- A LOS LICENCIADOS:** Erika Aquino, Erick Huitz, José Cux, Daniel Hernández, Byron Méndez, Jorge Valladares, por toda la amistad, apoyo y consejos.



A LA FAMILIA

RETANA SANTA CRUZ:

Lic. Eduardo Retana, señora Verónica de Retana y sus hijos, Eduardo y Julieta y señora Julieta López. Mi gratitud por el apoyo y respeto que me han brindado.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos sus catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que serán la base de mi profesión.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto de derecho del trabajo.....	1
1.2. Denominaciones.....	5
1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.....	7
1.4. Los principios del derecho de trabajo.....	8
1.5. Principios ideológicos.....	11
1.6. Principios sustantivos.....	14
1.7. Principios procesales.....	18

CAPÍTULO II

2. Procedimiento ordinario laboral.....	29
2.1. Generalidades sobre el proceso.....	29
2.2. Definición de proceso laboral.....	32
2.3. La ejecución laboral.....	34
2.4. Elementos de la ejecución laboral.....	38
2.5. Características.....	38
2.6. Regulación legal.....	39
2.7. Procedimiento.....	43

CAPÍTULO III

3. Las costas procesales.....	53
3.1. Generalidades.....	53
3.2. Definición de costas.....	53
3.2.1. Las costas como pena.....	55
3.2.3. Las costas como resarcimiento.....	56
3.2.4. Las costas por vencimiento.....	56



Pág.

3.3.	Fundamento a la reclamación de costas en materia civil.....	57
3.4.	Las costas en materia procesal civil y mercantil.....	61

CAPÍTULO IV

4.	Necesidad de que se regulen las costas en materia laboral.....	71
4.1.	Las costas en materia laboral.....	71
4.2.	Liquidación de costas y su trámite.....	73
4.3.	Pago de honorarios profesionales.....	76
4.4.	La reclamación de costas procesales consecuentes de la ejecución laboral.....	78
4.5.	El principio de tutelaridad y la falta de condena en el pago de costas procesales.....	80
	CONCLUSIONES.....	85
	RECOMENDACIONES.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El motivo de la presente investigación es el análisis de los medios o procedimientos que los trabajadores del sector público tienen a su disposición para el reclamo de costas procesales en materia laboral.

Entre los objetivos está el de enfatizar que en un proceso laboral el patrono demandado no debe ser eximido del pago de las costas procesales que ha causado el trabajador, puesto que el juicio se ha iniciado por culpa del patrono; especialmente, si se ha demostrado que la razón le asistía al empleado. Evitar que se aplique supletoriamente en un proceso laboral el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, puesto que en la práctica los jueces de trabajo, amparándose en la norma jurídica de mérito, eximen a los patronos del pago de costas procesales. Reformar el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de regular las costas procesales para el juicio ejecutivo laboral.

La hipótesis que se plantea es que debido a la falta de una normativa en el Código de Trabajo, que regule lo concerniente a las costas procesales y la consecuente aplicación por supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil, se viola el principio de tutelaridad del derecho del trabajo que establece una protección jurídica preferente al trabajador.

El presente trabajo de investigación ha sido dividido en cuatro capítulos a saber: El primero, contiene lo relativo a los aspectos generales del derecho del trabajo, en el cual se exponen los elementos fundamentales para la comprensión del tema; el segundo contiene lo concerniente al procedimiento laboral, por el cual un trabajador demanda el pago de prestaciones laborales de su empleador; el tercero, lo atinente a las costas judiciales; finalmente el cuarto, contiene la ejecución de sentencia en materia laboral; capítulo en el que se expresa la omisión fundamental de una adecuada normativa que regule el reclamo de las costas procesales.



Se emplearon los métodos: inductivo, para la realización de encuestas e inducir las principales aseveraciones del trabajo; deductivo, para la exposición ordenada de los temas partiendo de lo general a lo particular; analítico, para el estudio de las costas procesales; y finalmente el sintético, para la realización de las conclusiones y recomendaciones. La técnica usada para la recolección y estudio de material, fue la bibliográfica.

Lo anterior es congruente con la teoría del análisis económico que del derecho se hace hoy día, en el que el trabajador pasa a ser un objeto y no un sujeto en las relaciones económicas del trabajo. En todo caso en un proceso laboral, de conformidad con la desigualdad económica entre los sujetos procesales, el trabajador debe tener protección jurídica preferente.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

1.1. Concepto de derecho del trabajo

El derecho del trabajo surge de la llamada segunda generación de los derechos humanos. Un importante antecedente se remonta a la década de mil novecientos ochenta del siglo XIX, cuando en su encíclica papal, León XXIII afirmaba la importancia de generar condiciones más dignas para los trabajadores, como precedente de los derechos económicos sociales en el mundo.

“Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.”¹

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se puede considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.



de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad les llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, que tuvo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre, en vista de que el trabajador de las industrias, era un miserable explotado con jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para que emitieran algunas leyes de indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó así hasta la independencia y fue hasta con la Revolución Liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil. Las normas del derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente



protectoras del trabajador. Fue con la Revolución de Octubre de 1944 que nació el derecho del trabajo; más homogéneo, más preciso, con sus normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el uno de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la República de Guatemala la emisión del Decreto 330.

En Guatemala, los cambios propiciados por la incipiente organización de los trabajadores (aprendices y maestros), a la que se refiere el maestro Mario López Larrave: "Desde 1913 se habían empezado a generar brotes de organización de obreros en los llamados aprendices y maestros, sobre todo en la rama de los zapateros";² conduce finalmente, como consecuencia del contexto propiciado por la Revolución del 20 de Octubre de 1944, a la promulgación del Código de Trabajo, con el cual se facilitaban las fundamentales instituciones del derecho colectivo del trabajo, como lo son la asociación profesional, los sindicatos, la huelga y otros.

El derecho del trabajo se puede decir que es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y

² López Larrave, Mario. **Movimiento obrero y popular guatemalteco en la década de 1920**. Pág. 14.

empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."³ (sic)

Para Guillermo Cabanellas, al derecho de trabajo también se le llama derecho del trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción."⁴

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, afirma que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores."⁵

³Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 3.

⁴Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 122.

⁵López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.



1.2. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad; mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que se tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero les ha sido difícil darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, están las siguientes:

- a) Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio, es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: ésta sí ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aun en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que: "El trabajo asalariado es un derecho

social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.”⁶

- d) Otras denominaciones: Según Cabanellas: “Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral.”⁷ En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia de que se trata es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

⁶ García, Oviedo. **Derecho de trabajo**. Pág. 169.

⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 13.

1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos

A continuación se expone el desarrollo de la historia del derecho del trabajo, tomando como base las tres etapas que indica el autor Fernández Molina.

“Etapa de represión

Es la etapa en la cual, como su nombre lo indica, se *reprendió* cualquier intento de organización por parte de la clase trabajadora. Estuvo prohibida y perseguida cualquier medida de presión que los obreros intentaran en contra de las condiciones impuestas por los patrones en connivencia con el Estado.

Etapa de tolerancia

En esta etapa, se permite la organización de los trabajadores; no obstante que se les reprima si sus conductas atentan contra la organización política del Estado. En otras palabras; el trabajador comienza a experimentar libertad de asociación con ciertos límites, toda vez que comienzan a vivirse también, otras formas de asociación y de libertades.



Etapa de legalización

Esta etapa se da a principios del siglo XX, lo cual es consecuente con el desarrollo de la tercera generación de los derechos humanos, en cuyo contenido se puede hablar de los derechos sociales como los laborales; aunque el germen de tales derechos se fijan con la encíclica del Papa León XIII, en la cual se proclaman ya, derechos laborales como tales. En todo caso; la tercera etapa del desarrollo del derecho laboral, es aquella en la cual se regulan ya, normativas jurídicas de protección a los derechos de los trabajadores.”⁸

En Guatemala, esta etapa de legalización está claro que se da, con la regulación del primer Código de Trabajo, en el Decreto 330 del Congreso de la República, en el año de 1947, durante el Gobierno revolucionario del Dr. Juan José Arévalo Bermejo.

1.4. Los principios del derecho de trabajo

Los principios son: “Los valores y postulados esenciales que guían al derecho del trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral”.⁹

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 45.

⁹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, Pág. 135.

Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación; facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, equivale a la falta de individualismo; para lo cual, el hombre no tiene derechos para la sociedad, ni ésta contra aquélla, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres; y que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma laboral posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo; al grado de que hay momentos en los que se imagina que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa esta la idea; fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por este estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su

integración. Por lo tanto, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre; el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde; pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción; su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia; de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador; porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

La prohibición de hacer distingos del derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

La libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode; esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus aptitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

Se pueden clasificar en principios ideológicos y principios comunes. Siendo los primeros los que se encuentran regulados en el Código de Trabajo; mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto a los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría. Finalmente, para el caso de los principios procesales, es procedente lo establecido por el autor también guatemalteco, licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández.

1.5. Principios ideológicos

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Por lo tanto, el derecho del trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores; la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a

brindar más que una protección una tutela, por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador; irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y; de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una Ley de Trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denomina garantías mínimas. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador; éste debe velar porque los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Como el mismo texto explica, el derecho del trabajo considera al

trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier Ley del Trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobredimensionarse.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del derecho en general, el derecho del trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia; es decir, que guarda una posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores; que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono; en materia económica el derecho del trabajo debe compensar tal situación brindando una protección preferente al trabajador.



1.6. Principios sustantivos

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina.

Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: “La razón de ser del derecho laboral.”¹⁰ La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo; resultan conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola, la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador.”¹¹

“En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 18.

¹¹ **Ibid.**

todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones está implícita la tutelaridad.”¹²

Lo anterior significa, que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

Principio evolutivo

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”¹³

Principio de obligatoriedad

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la

¹² **Ibid.**

¹³ **Ibid.**

forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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

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

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador.”¹⁴

Principio de realismo

En el derecho laboral, el Estado aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del

¹⁴ **Ibid.**

derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad. Ésta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente sea inferior.

Principio de sencillez

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor; tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de

Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución, de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho; por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo; establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

1.7. Principio procesales

El licenciado Raúl Chicas Hernández señala que los principios procesales son los siguientes:

“Principio de economía procesal

Principio de concentración

Principio de publicidad

Principio de oralidad

Principio de sencillez

Principio de investigación o averiguación de la verdad

Principio de flexibilidad



Principio de probidad¹⁵

Principio de economía procesal

Por este principio, el derecho del trabajo no debe significar una carga económica para los sujetos; y antes bien, debe procurar el ahorro de gastos innecesarios y cualquier suntuosidad que recargue los bolsillos de las partes.

Principio de concentración

Por el principio de concentración, derivado de lo que significa el principio de economía procesal, anteriormente explicado, deben considerarse la mayor cantidad de diligencias en un solo acto, con el interés de contribuir al desarrollo de todas las actuaciones que constituyen un proceso.

Principio de publicidad

Los procesos laborales no pueden ser privados. Por lo tanto el principio de que los mismos sean públicos constituye a la vez que un principio una característica sine quanon de tal materia.

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.



Principio de oralidad

Por este principio, en el procedimiento judicial laboral, la audiencia debe verificarse en forma oral y no por escrito.

Principio de sencillez

Constituye parte de la tutelaridad del trabajador, el hecho de que la justicia en materia laboral deba ser estricto apego a la sencillez y antiformalista.

Principio de investigación o averiguación de la verdad

Por el principio de investigación y averiguación de la verdad, el juzgador en esta materia, y con base en la tutelaridad que también debe al trabajador; debe esclarecer todos los hechos controvertidos en un proceso, de forma que no se mienta ni se cambie ningún extremo.

Principio de flexibilidad

A favor de los trabajadores, la aplicación de la ley laboral debe ser flexible, al punto de que el juez en el momento de encontrar alguna forma de avenimiento entre las partes; subsecuentemente a conciliar, debe aprobar inmediatamente cualquier arreglo, sin que esto signifique contradecir las normas constitucionales de protección al trabajador.

Principio de probidad

Debe privar la buena fe en los procedimientos de derecho laboral. Por este principio, los fallos en materia judicial deben ser apegados en estricto respeto a los principios de alta moral.

Principio de la libre asociación

Consiste en el derecho a la libre asociación de los trabajadores en defensa de su intereses y facultades; según las normas legales. Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores; de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

El Artículo 326 del Código de Trabajo regula: “En cuanto no contraríen los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

El Código de Trabajo guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se analizarán los mismos.

Principio de congruencia

El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. El proceso laboral se ha atenuado considerablemente, pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

Principio de oralidad

La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.



Principio de concentración procesal

Deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias. Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353, etc., del Código de Trabajo.

En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvencción, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

Principio de publicidad

Consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, de presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.

Como quedó establecido anteriormente, el proceso el expediente en materia de trabajo deben ser públicos y no privados.

Principio de economía procesal

Es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación. También explicado anteriormente, significa que cualquier proceso en materia laboral no puede implicar gastos para los trabajadores.

Principio de preclusión

Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva; mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades cesan o prescriben al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; ya que una vez

equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad de derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Considerando número 4 inciso a) del Código de Trabajo. Por ello, el derecho del trabajo otorga una protección preferente al trabajador como sujeto procesal dentro del procedimiento laboral.

Principio de sencillez

Como ya se mencionó, el derecho laboral debe ser antiformalista para que no signifique gastos para el trabajador, y su acceso esté disponible para cualquier ciudadano de la república cualquiera sea su origen y condición así como su preparación académica. Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho; pero se puede considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

Principio de probidad o de lealtad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia

Al juzgador se le otorgan amplias facultades para apreciar el material probatorio; utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica hasta la libre convicción. Artículo 361 del Código de Trabajo: “Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia”.

Principio de adquisición

Las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. El ordenamiento guatemalteco es aceptado tácitamente.

En consecuencia y de manera personal, se considera que el Código de Trabajo y el procedimiento ordinario laboral, son instituciones del derecho laboral, respetuoso de un sistema de principios garantistas del derecho de los trabajadores, que garantizan la tendencia y principal función del derecho de los trabajadores, como consecuencia del



sistema económico. Y ninguna persona individual o jurídica puede limitar, contravenir, transgredir o tergiversar los derechos que le otorga la constitución y las demás leyes, reglamentos, contratos colectivos o individuales a los trabajadores por lo que es de suma importancia conocer cada uno de estos aspectos para no violentar los principios expuestos en este capítulo.





CAPÍTULO II

2. Procedimiento ordinario laboral

2.1. Generalidades sobre el proceso

El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos; constituyendo la mayoría de procesos los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del de conocimiento civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente; por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

- a) Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado; pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las

aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo.

- b) Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.
- c) Limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.
- d) También merecen acotarse por constituir características muy singulares del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba, puesto que como señala Mario López Larrave: “Se de trata cumplir con la justicia de forma acelerada en beneficio del trabajador, y siendo además de que este tipo proceso permite obviar tal procedimiento.”¹⁶

Para poder abordar el proceso colectivo jurídico, se considera necesario definir las causas o motivos de dicho proceso, que son los conflictos jurídicos; los que consisten en disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores; y son resultantes de un vínculo laboral subordinado o

¹⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 15.

derivado de disposiciones legales o convencionales. Persigue la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes. El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa, aplicando la norma y basándose en los principios generales que inspiran al derecho de trabajo.

Por otra parte, el proceso colectivo es aquel conjunto de pasos o actos que deben llevarse a cabo, para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o la violación de los mismos.

Los conflictos económicos-sociales son las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo, éstas se refieren a los intereses directamente afectados en los pactos o convenios cuya tutela depende de la asociación o sindicato.

El proceso colectivo económico social, es aquél que tiene por objeto fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo de orden económico; a través de la modificación del sistema normativo vigente o de la creación de uno nuevo.

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico social estriba en lo siguiente: el proceso jurídico (cuyo objeto o motivación es un conflicto de derecho) y un económico social (cuya razón es un conflicto de interés). En el proceso colectivo jurídico, se discute sobre la existencia, inexistencia, aplicación, interpretación o

violación de una norma jurídica existente; mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, por la cual se intenta modificar la normativa existente o la creación de una nueva.

2.2. Definición de proceso laboral

Se puede definir al proceso, como una serie de pasos que se deben realizar para llegar a un determinado fin, derivado este vocablo se deriva del latín *procedere* que significa marchar, avanzar hasta un punto determinado, pero a través de momentos sucesivos.

El Diccionario de la Real Academia Española lo define como: “Acción de ir hacia delante, transcurso del tiempo; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno.”¹⁷

Jurídicamente esto no tendría mayor trascendencia y es por ello que Carnelutti hace la siguiente ejemplificación: “Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal: Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una.”¹⁸

Se puede inferir por lo tanto que procesal es una forma de decir proceso, ya que para el autor Jaime Guasp, el derecho procesal: “Es el derecho referente al proceso; es pues, el

¹⁷ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 1671

¹⁸ Palacio, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**, Pág. 59.

conjunto de normas que tienen por objeto el proceso o que recaen sobre el proceso.”¹⁹

Este autor define los postulados fundamentales de toda ordenación del proceso al indicar que existe una pretensión, la cual lleva consigo un proceso y ningún proceso puede ser mayor o menor o distinto de dicha pretensión, y llega al concepto de proceso el cual define como: “Una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos para ello”²⁰.

Eduardo J. Couture define de forma menos compleja al proceso judicial, e indica que: “Es una serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad sometido a su decisión.”²¹

Es importante citar nuevamente a los licenciados Montero y Chacón, quienes con respecto a la historia del proceso señalan que: “Fue en Alemania, y en el inicio del siglo XIX, cuando la doctrina puso de manifiesto que carecía de método científico el ir explicando juicio tras juicio sin elevarse conceptualmente a la idea general de proceso, para desde ella poder entender lo que hacen los órganos jurisdiccionales y las partes. El proceso pasó así a ser un concepto, como lo es el contrato, y sólo cuando se comprende el mismo se está en disposición de entender los procesos en concreto que

¹⁹ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**. Pág. 31.

²⁰ **Ibid.**

²¹ Eduardo J. Couture. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 121.

ofrece la realidad, de la misma forma como sólo se entienden los contratos en particular cuando se parte del concepto general de contrato.”²²

De lo anteriormente expuesto, se puede definir el concepto de proceso como una consecución de actos judiciales concatenados que pretenden llegar a un fin; al cual en términos prácticos se conoce como derecho adjetivo, ya que éste pone en dinamismo las normas sustantivas del derecho civil, esto no significa más que impartir justicia por parte del Estado, mediante un conjunto de procedimientos establecidos en la ley respectiva (Decreto Ley 107).

2.3. La ejecución laboral

La ejecución consiste en reclamar una deuda por la vía de un procedimiento judicial denominado por tal razón, ejecutivo.

El procedimiento de ejecución según Chacón Corado, es: “donde se realiza por el tribunal una conducta física productora de un cambio real en el mundo exterior para acomodarlo a lo establecido en el fallo”.²³

Se puede afirmar que en materia laboral, la ejecución no es un proceso sino un procedimiento, el cual es subsecuente del procedimiento ordinario laboral. Precisamente

²² Montero y Chacón. **Manual de derecho civil guatemalteco**. Pág.118.

²³ Chacón Corado, Mauro. **El juicio ejecutivo cambiario**. Pág. 134.



por ello, en el derecho del trabajo no se le llama proceso ejecutivo sino ejecución de sentencias.

Procede la ejecución en la vía de apremio cuando se pida en virtud un título ejecutivo (sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, laudo arbitral, etc.) siempre que traiga aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero. La petición de ejecución de sentencias o de laudos arbitrales puede hacerse en el mismo expediente o mediante presentación de certificación del fallo, a elección del ejecutante; teniendo los títulos expresados anteriormente fuerza ejecutiva de cinco años, si la obligación es simple; y diez años si hubiere prenda o hipoteca; en ambos casos, el término se contará desde el vencimiento del plazo, o desde que se cumpla la condición si la hubiere; admitiéndose únicamente las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercero día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes.

En cambio, la ejecución en materia de procedimiento ordinario laboral, es un acto subsecuente del regulado en materia procesal civil y mercantil; sigue la misma tramitación que el de la vía civil y mercantil. Sin embargo, es preciso establecer diferencias que ya en la práctica se dan en el derecho del trabajo.

Se puede definir la ejecución como: “El acto de llevar a efecto lo dispuesto por un juez o tribunal en el fallo que resuelve una cuestión o litigio.”²⁴

Concretamente en el ámbito del derecho laboral, el autor Raúl Antonio Chicas Hernández sostiene que la ejecución: “Es el conjunto de actos jurisdiccionales dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia o de un derecho preestablecido en otra forma (a través de los llamados títulos ejecutivos, que pueden ser contratos o convenios revestidos de autenticidad por haber sido autorizados por autoridad competente o por notario).”²⁵

“El conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme.”²⁶

Para Eleuterio Reynoso es: “El procedimiento por el cual se promueve la ejecución de lo juzgado, es decir se da cumplimiento al derecho establecido en sentencia firme.”²⁷

En todas las definiciones, existen denominadores comunes. En primer término se encuentra la palabra actos o acto que según el autor Manuel Ossorio es la: “Manifestación de voluntad”,²⁸ como si se pretendiera establecer casi como naturaleza

²⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 141.

²⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral.** Pág. 425.

²⁶ Echeverría, Rolando. **Manual de derecho laboral.** Pág. 84.

²⁷ Reynoso, Eleuterio. **Instituciones de derecho procesal.** Pág. 127.

²⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 29.



de la ejecución. Por lo tanto, si se tuviera que concluir en algo, con base en la repetición en su mención, se podría decir que la ejecución es un acto.

Por otro lado, también se menciona repetidas veces, el objeto para el cual sirve ese acto, el cual sería lograr el cumplimiento, llevar a efecto o lograr la eficacia de una sentencia. Esto último procede porque la mayoría de juicios, en cualquier ámbito y materia, no se conforman con la simple declaración de un derecho, sino llevar a la práctica la consumación o realización de lo que representa ese derecho.

Siendo la ejecución en materia laboral parte del proceso principal, esta no puede clasificarse como se hace por ejemplo en el derecho civil, no obstante, en la doctrina, algunos tratadistas como Raso Delgue afirman que la ejecución laboral puede también ser ejecución propiamente (cuando ha habido oposición de la parte demandada) o ejecución de una obligación aceptada. Tal como lo refiere el artículo 426 del Código de Trabajo, el cual se continuará comentando más adelante en el presente trabajo de investigación.

Además de lo anterior, el Código de Trabajo permite la aplicación de una ejecución en la vía de apremio, lo cual puede tornar confusa la ejecución de la sentencia, tal como lo regula el artículo 428 de dicho normativo legal.



2.4. Elementos de la ejecución laboral

Los elementos de la ejecución son: reales y personales. En cuanto a los primeros, se trata del título en que finca su derecho el demandante, quien dependiendo de la evolución del proceso puede llegar a constituirse en un verdadero ejecutante.

Por otro lado, en cuanto a los elementos personales de la ejecución, se trata de las partes en el proceso, es decir demandante y demandado; patrono y trabajador.

2.5. Características

Las características de la ejecución en derecho laboral se desprenden precisamente de los aspectos ya mencionados anteriormente como su naturaleza. La ejecución de la sentencia es parte de un proceso, por lo cual su característica fundamental es ser un procedimiento.

Además de lo ya mencionado, se encuentra el hecho de que el procedimiento de ejecución es accionado de oficio; puesto que si al tercer día de notificada la ejecutoria el notificado no hiciere efectivo el pago, el juez debe practicar la liquidación que corresponda.



2.6. Regulación legal

Se puede afirmar que la regulación legal de la ejecución de sentencias en materia laboral se encuentra en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo; no obstante, y debido a la aplicación supletoria de las normas que estatuyen al procedimiento ejecutivo en materia civil, tal como lo permite el Artículo 428 del Código de Trabajo, también son aplicables.

El Artículo 425 del Código de Trabajo está compuesto de dos párrafos. El primero se refiere a que el juez que emitió la sentencia en primera instancia, en el órgano jurisdiccional de trabajo, es el que precisamente debe conocer el juicio ejecutivo de dicha sentencia. Este hecho es constitucionalmente correcto y consecuente con lo que regula la misma Carta Magna en su Artículo 203, el cual en su segundo párrafo establece que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

El segundo párrafo de la norma en cuestión, se refiere a las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje; siendo que estos no pueden ejecutar los fallos que emiten, los mismos deben ser trasladados para tal efecto a un juzgado de trabajo de la zona económica a la que pertenezca el tribunal de arbitraje de que se trate.

El Artículo 426 del Código mencionado, desarrolla todo el procedimiento de ejecución de sentencias laborales. El mismo se desarrolla más adelante, en el siguiente capítulo de la presente investigación, por lo cual su análisis en detalle se deja para tal apartado.

Según el Artículo 325 del Código Penal: “El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento ... Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación ... En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título”.

Como es evidente, este contenido advierte el posible juzgamiento por delito de alzamiento de bienes a quien con ocasión de haberse obligado en acto o documento que sea ejecutable y/o que durante el desarrollo de un proceso judicial laboral, enajenare sus bienes y resultare como consecuencia de tal situación, insolvente para cumplir con sus obligaciones.

Su regulación demasiado general, provoca una serie de consecuencias que afectan los intereses de los trabajadores que demandan ejecutar los pagos que se les adeuden.



Un segundo párrafo de tres que componen la norma en referencia, trata sobre los embargos de bienes, facultando al juez que ejecuta, a ampliar tal medida precautoria si los bienes embargados no alcanzaren para cubrir la deuda. Sin embargo, es preciso hacer mención que tal facultad del juez, procede sí y sólo sí, a petición de parte. Esto muestra de la regulación, demasiado general que criterio personal, tiene tal norma.

El párrafo final del Artículo 427 del Código de Trabajo, se refiere a la limitación de procedencia de cualquier recurso que no esté previsto en el Artículo 426; y como tal norma únicamente permite el recurso de rectificación para el caso de la orden de liquidación por algún error en el cálculo; entonces es éste el único medio de impugnación admitido en todo el procedimiento.

La razón de ser de una regulación tan general del capítulo único del título décimo quinto del Código de Trabajo, es que cuando se legisló la normativa laboral de Guatemala, se tenía ya una experiencia bastante amplia de lo que eran los procesos de ejecución de sentencia en el ramo civil; por ello, quizá, los legisladores previeron que cualquier cuestión que suscitara duda se resolvería con la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil. “A pesar de que en aquella época (finales de la década de los años cuarenta en el siglo XX), fuera otro el Código vigente en materia procesal civil y mercantil y no el que impera hoy día. Inclusive, el párrafo final del Artículo 426 del Código de Trabajo se refiere al Código de Enjuiciamiento Civil y



Mercantil, por ello el Congreso de la República debe actualizar toda la normativa del Código de Trabajo.”²⁹

Lo de la supletoriedad de las leyes, se concreta en el Artículo 428 del Código de Trabajo. Ciertamente no es lo mismo ejecutar una sentencia en materia laboral que en otra materia. Por ello, en la vía del derecho laboral es necesario tener presente que lo que se ejecuta representa para un ciudadano, el sustento de él y de su familia. El dinero con el cual pueden mantenerse él y los suyos.

En otras materias, como la mercantil, los asuntos tienen que ver más bien con deudas contraídas en el giro normal de negocios.

La regulación legal de la ejecución en materia laboral, incluye el procedimiento que un trabajador ha de seguir a fin de poder cobrar la deuda que por concepto de prestaciones laborales, le impone al patrono una sentencia proferida por el órgano jurisdiccional que conoció el juicio ordinario laboral.

Ahora bien, en este apartado no es preciso ocuparse del desarrollo del procedimiento de ejecución en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, sino de aquellas cosas que contiene o no, a fin de tener un panorama más adecuado de la cobertura de éste.

²⁹ Reynoso, Eluterio. **Ob. Cit.** Pág. 127.



2.7. Procedimiento

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social; así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 del Código de Trabajo, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Notificada la ejecutoria de la sentencia del procedimiento ordinario laboral, el juzgado debe esperar tres días para emitir la liquidación correspondiente. Este término sirve para que con un máximo de veinticuatro horas de notificada la ejecutoria; la parte que así lo considere pueda interponer el único medio de impugnación que se permitirá en esta etapa del proceso (recurso de rectificación). Estos tres días sirven asimismo, para que el ejecutado pueda proceder a realizar el pago correspondiente y por ende pueda dar por terminada la reclamación del trabajador o demandante.

En caso de que el obligado no hiciere efectivo el pago, entonces el juez ordena que se le requiera de pago. Para este efecto, aunque no lo regula la ley, tal requerimiento puede hacerlo uno de los trabajadores del juzgado o el abogado que auxilia al trabajador en su calidad de notario, en su caso.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente; el obligado no hiciera efectivo el pago, el juez



ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada; con designación del depositario que no está obligado de prestar fianza. Si es necesario hacer el requerimiento de pago, el Artículo en análisis también faculta al juzgador para que ordene el embargo de los bienes o cosas que puedan garantizar el pago de la deuda.

Lo curioso de esto es que, siendo la ejecución de la sentencia un procedimiento consecuente del procedimiento ordinario laboral; el embargo no se haya ordenado desde un principio para garantizar las resultas de todo el proceso. ¿Por qué hasta este momento procesal ha de suscitarse o tener acontecimiento el embargo de bienes para garantizar la ejecución?

Más lamentable que esto, resulta el hecho de que hasta después de realizados todos los actos de embargo se proceda al secuestro de las cosas o bienes susceptibles de embargo.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda; se rematarán los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.



“Una vez ordenado el embargo y de practicado éste, el obligado tiene nuevamente la posibilidad de proceder a hacer el pago de lo ejecutado y consecuentemente dar por terminado el proceso, pero en caso contrario, el juez debe ordenar el remate de los bienes embargados.”³⁰

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante; según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse ni sea necesaria posterior aprobación.

Para los efectos del remate de los bienes embargados, el juez debe darle verificación a tal situación en un plazo que no exceda de diez días.

Las publicaciones para el remate de bienes embargados, resultan necesarias sólo si una de las partes así lo solicita.

Inmediatamente de realizado el remate, se declara fincado al mejor postor o al ejecutante.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

³⁰ *Ibid.*



Como se mencionó, el secuestro de bienes, procede sí y sólo sí, el obligado no cumple aún con la obligación del pago de la deuda o entrega los bienes rematados. Sin embargo, dicho secuestro no ha sido anticipado a la realización de todo el procedimiento ordinario laboral, sino hasta este momento procesal.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

La ley no menciona nada al respecto de que, llegado el momento del remate de bienes, no hay tasación de los mismos para los efectos de establecer si alcanzan a cubrir lo adeudado o si por otro lado es necesario algún tipo de medida adicional.

El Código de Trabajo ordena sin embargo, que si no alcanzaren los bienes embargados para cubrir la deuda, se puede llegar a ampliar el embargo de bienes, pero únicamente a instancia de parte. Este es precisamente el elemento de la ley que sirve de argumento al presente trabajo de investigación; en la aseveración de que este hecho no se presenta igual en materia procesal civil y mercantil; por ende, existe una distinción entre un juicio y otro, que no corresponde con el derecho de igualdad ante la ley entre los usuarios de la justicia y además; tal disposición, contradice el espíritu de las leyes laborales y del derecho del trabajo guatemalteco en general.



Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo, debiendo interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta, siendo resuelto sin formar artículo y no admitiendo impugnación alguna.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

La fundamental diferencia entre el proceso ejecutivo regulado en materia civil y mercantil, con la ejecución de sentencias en materia de derecho laboral, consiste precisamente en eso; que el primero es un proceso y el segundo es un procedimiento. De ahí las subsecuentes consideraciones y distinciones entre uno y otro.

El proceso de ejecución en materia procesal civil y mercantil precisa ser accionado a instancia de parte; mientras que el procedimiento de ejecución de sentencias al ser una consecuencia del procedimiento ordinario laboral es accionado de oficio por el mismo órgano que profirió el fallo, al tercer día de notificada la sentencia firme.

Sin embargo y con base en la supletoriedad de la ley, que hasta la fecha privilegia la aplicación de las normas procesales civiles y mercantiles dentro del procedimiento ordinario laboral, es necesario revisar cómo se lleva a cabo un proceso ejecutivo.



“Es función de la jurisdicción promover la ejecución de lo juzgado y por ello surge el proceso de ejecución.”³¹

Las pretensiones en materia civil que consiguen la condena del demandado, no se satisfacen únicamente con ello, puesto que no es la mera declaratoria del derecho lo que se espera. De igual manera en materia laboral, al trabajador no le basta con que al demandar a quien fue su patrono éste sea condenado, sino que su objetivo específico consiste en poder ejecutar ese fallo judicial.

Nada es más absurdo que suponer que los trabajadores se complazcan con la mera declaratoria de que su patrono les debe sus prestaciones; sin esperar efectivamente recibirlas; por ejemplo, el trabajador que ha conseguido una sentencia condenatoria en contra de su empleador que le adeuda una cantidad de dinero en concepto de prestaciones laborales, y no pueda cobrar, puesto que el sujeto condenado no cuenta con activos, circulante, bienes económicos o patrimoniales con los cuales el trabajador pueda cobrarse, por medio de un juicio ejecutivo.

Todo patrono cuenta cuando menos con la empresa y los medios de producción para los cuales le resultó necesaria en su oportunidad la fuerza de trabajo del empleado. Sin embargo, es todo lo contrario. En la práctica, muchos sujetos contratan sin tener en absoluto ningún bien con el cual garantizar las obligaciones económicas que contraen con los trabajadores; por lo cual, llegado el momento en que son demandados en juicio

³¹ **Ibid.**



ordinario laboral, demuestran que son insolventes. Ante esta situación, muchos trabajadores se han quedado frustrados al no poder cobrar el dinero al cual justamente un fallo judicial ha declarado que tienen derecho.

“Dentro de los casos más notables se tiene al de las maquilas o empresas procesadoras de materias primas, pequeños talleres que se constituyen hoy y desaparecen mañana; entidades mercantiles en general que se declaran en la quiebra, o que son demandados por una serie de acreedores que al final ganan los pocos activos con los cuales se habrían podido cobrar los trabajadores”³².

No obstante que el patrono no cuente con los suficientes medios para pagar la deuda que le supone una demanda laboral; y que dicha situación sea común en la práctica y medio nacional; en la misma medida ocurre que muchos patronos recurren a cualquier treta legal (aunque no ética), para evadir el cumplimiento a que lo condena un fallo judicial.

Por ejemplo, el sujeto empleador que enajena todos sus bienes al verse demandado por uno o varios trabajadores y que para evitar incurrir en el delito de alzamiento de bienes, consigue hacerlo por medio de negocios jurídicos realizados con antelación.

El objeto de la presente investigación, no estriba en determinar todas aquellas estrategias que el patrono pudiera realizar para evadir el pago de prestaciones

³² www.maquilas.com (Guatemala, 10 de noviembre de 2010).



laborales; consiste más bien en enfatizar la necesidad de que el trabajador obtenga la ejecución de una sentencia; estableciendo la menor cantidad de trabas o trámites procesales, pudiendo en consecuencia lograr asegurar los bienes propiedad del patrono, y ejecutar de forma exitosa el cobro de las prestaciones que le adeuda este último y que se han declarado en sentencia firme.

Al respecto Chacón Corado señala: “Cuando se trata de pretensiones de condena, la mera declaración no basta para satisfacer a la parte. Si la sentencia declara que el demandado adeuda una cantidad al demandante y lo condena a pagarla, la sentencia por sí sola no satisface al demandante. La satisfacción se alcanzará cuando se realice la prestación declarada en la sentencia; es necesaria, pues, una actuación posterior que acomode la realidad fáctica al deber ser proclamado en la sentencia.”³³

Por todo lo expuesto hasta aquí, se puede concluir que el procedimiento de ejecución de sentencia en materia laboral; no se encuentra regulado en forma amplia ni adecuada en el Código de Trabajo, por cuanto no se desarrollan especialmente los casos del embargo desde el inicio del procedimiento ordinario laboral en forma preventiva; y no se regulan los casos de posible interposición de tercerías excluyentes de dominio por parte del patrono, con el objetivo de evadir su responsabilidad y obligación para con el trabajador.

³³ Chacón Corado, Mauro. **Ob. Cit.** Pág. 134.



Regula el Artículo 428 del Código de Trabajo que: “En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.” Por ello, es evidente que el cuerpo de leyes mencionado establece la necesidad de recurrir por supletoriedad al Código Procesal Civil y Mercantil, en cuando a los Artículos relativos a la ejecución, mismos que ya se transcribieron anteriormente.

En conclusión a este capítulo, se puede afirmar que el procedimiento ordinario laboral es el precedente legal exacto de las costas e intereses judiciales y además, representa que causa tal posible prestación en dinero que una parte o sujeto procesal deberá a la otra por virtud de los gastos del proceso. Se puede afirmar que el proceso es el género y las costas la especie, por ello era preciso desarrollar el contenido de este tema.





CAPÍTULO III

3. Las costas procesales

3.1. Generalidades

Existe el criterio de que la justicia es gratuita, sin embargo esto es así porque el Estado asume los costos de los procesos. Ahora bien, en cuanto a la asesoría profesional que cada una de las partes necesita para la defensa de sus intereses en juicio; es necesario que asuman dicho costo, pues como señala el autor guatemalteco Mario Efraín Nájera Farfán: “No sería de equidad que el Estado, además de cubrir los gastos de carácter administrativo, soportara aquellos que las partes se ven en la necesidad de hacer.”³⁴

Ante tal situación, se hace preciso aclarar lo que de costas establece la ley guatemalteca.

3.2. Definición de costas

Se entiende por costas: “Los gastos en que han incurrido las partes en un proceso judicial.”³⁵ Con frecuencia, cuando se está estamos estudiando la posibilidad de acudir a los tribunales, el abogado advierte de la posibilidad de que si se pierde el litigio, el juez

³⁴ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Pág. 709.

³⁵ **Ibid.**



condene en costas; o por el contrario, anima a entablar acciones, pues si se gana, el juez condenará al contrario a pagar las costas.

Por lo anteriormente expuesto, se puede indicar que: "Interés compensatorio es, la indemnización del daño emergente y del lucro cesante por una cantidad o cosa prestada; esto es, tanto por razón de las pérdidas que el acreedor sufre en sus bienes como por las ganancias de que ha de verse privado al carecer de su dinero u otros bienes."³⁶

En sentido general: "Gastos del proceso son todos aquellos que se hacen para obtener la actuación del derecho."³⁷

Sin embargo, la concepción que de gastos se ha de tener, es aquélla que tiene que ver con los pagos necesarios que son consecuencia directa de las exigencias del proceso y que exige la legislación, concibiéndolos de determinada manera.

La obligación de pagar las costas, es consecuencia de lo que establezca la sentencia. Pero dicha sentencia se basa en ley.

Lo importante es determinar quién debe pagar este concepto de gastos al que se denomina costas.

³⁶ **ibid.**

³⁷ **ibid.**



Si la sentencia establece un determinado monto de costas, entonces la pregunta es quién según la legislación debe pagarlos.

Según la ley y la doctrina, paga quien ha sido vencido en juicio. Pero la ley y la doctrina, responden de diferentes formas a los conceptos de vencido y de obligado al pago de costas. Teniendo en la realidad una sentencia que a veces, no es ajustada al trabajador, afectándolo.

3.2.1. Las costas como pena

Las costas pueden ser concebidas como una sanción penal, como sanción punitiva o como pena. Este concepto nace desde el punto de vista de que efectivamente quien las paga experimenta un castigo.

Según Nájera Farfán, se oponen a este tipo de concepto autores como De la Cueva, pues: "Que siendo el proceso el único medio hábil y lícito de hacer valer los derechos que se ponen en entredicho o que abiertamente se niegan, la utilización de ese instrumento que la sociedad pone en nuestras manos, jamás, ni aun en caso de vencimiento puede reputarse daño injusto que, por serlo, haya de ser resarcido."³⁸

³⁸ **Ibid.**

Por tales circunstancias, la condena al pago de costas, tiene que ver más directamente con el daño civil causado que con el derivado de un hecho ilícito.

3.2.3. Las costas como resarcimiento

En este caso, las costas son consecuencia del resarcimiento que debe pagar el sujeto que ha causado un daño a otro.

Sin embargo este tipo de concepto: “Lleva a una inseguridad extraordinaria en la determinación de cuándo procede la condena y cuándo no.”³⁹

3.2.4. Las costas por vencimiento

Esta teoría se basa en la responsabilidad objetiva, porque la condena en costas tiene como causa directa, el vencimiento de un juicio, por el que debe correr en todo caso, a cargo del vencido, los móviles que lo hayan guiado en su oposición y la conducta que ha asumido durante el diligenciamiento y tramitación del mismo.

En dicho sentido, el elemento objetivo lo constituye la derrota, que se ha sufrido en juicio, no con base a la razón, sino con base en la sentencia que de esa precisa manera lo establece.

³⁹ Ibid.



En tal sentido, las costas son por lo tanto, consecuencia de haber sido vencido en juicio.

3.3. Fundamento a la reclamación de costas en materia civil

La caducidad supone la terminación de la instancia por la inactividad de las partes durante el lapso de tiempo fijado por la ley; y responde a la idea de que la litispendencia no puede prolongarse indefinidamente; lo que llevó a que fuera reglada en los Artículos 588 a 595 del Código Procesal Civil y Mercantil.

La litispendencia tiene el efecto procesal, por un lado, de obligar al juez a realizar el proceso y a resolver; y por otro, de sujetar a las partes a seguir el proceso, asumiendo en él las expectativas, cargas y obligaciones propias de esa condición.

En este contexto la caducidad se basa en la presunción de que el transcurso de cierto tiempo, sin que las partes realicen los actos procesales, debe entenderse como que han perdido esa voluntad de actuación del derecho en el caso concreto; a lo que debe sumarse que el Estado no puede consentir la litispendencia indeterminada. Sumando las dos razones se llega a la conclusión de que la ley ha de fijar plazos, transcurridos los cuales sin que en el proceso se realice actividad alguna, el proceso mismo debe concluir. A esta figura se le llama caducidad de la instancia y es un modo excepcional de terminación del proceso.



La razón de ser de la caducidad impide que la misma se produzca en todos los casos, y de ahí que se establezcan las excepciones a la misma, de acuerdo al artículo 589 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- Cuando el proceso se encuentre en estado de resolver sin que sea necesaria gestión de partes. Ésta no es realmente una excepción a la caducidad, sino que se trata de una regla por la cual, atendiendo el principio de impulso de oficio, el incumplimiento del deber del juez de resolver no abre el plazo para el inicio de su cómputo, que es cosa distinta.
- En el proceso arbitral (debe estarse a lo regulado en el Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Arbitraje).
- En los procesos de ejecución singular que se paraliquen por ausencia o insuficiencia de bienes embargables al deudor (a contrario sensu debe entenderse que si existen bienes embargables que alcancen a cubrir la reclamación sí puede darse la caducidad), o porque el ejecutante está recibiendo pagos parciales por convenio judicial o extrajudicial.
- En los procesos de ejecución singular que se basen en una garantía real.
- En los procesos para ejecutar una sentencia firme.

La exclusión de la caducidad en los procesos de ejecución es algo tradicional, aunque el Artículo 589 del cuerpo de leyes citado no se ha complicado al distinguir entre los varios



procesos de esta naturaleza en atención al título. Realmente la exclusión de la caducidad en estos casos se ha basado en que en el proceso de ejecución rige plenamente el impulso de parte y se trata de ejecutar un derecho existente: a) En los procesos de ejecución colectiva; y, b) en los procesos especiales de jurisdicción voluntaria. Encontrándose regulada en los artículos del 588 al 595 del Código Procesal Civil y Mercantil.

De acuerdo con el criterio del profesor colombiano Hernán Fabio López Blanco, “La administración de justicia constituye un servicio de orden público a cargo del Estado quien para prestarlo dispone de la rama jurisdiccional en sus diversas manifestaciones. Mucho se ha discutido, dice, acerca de si este servicio debe prestarlo el Estado de manera totalmente gratuita o si, por el contrario, quienes acuden a solicitar la intervención del órgano jurisdiccional se ven compelidos a actuar ante el mismo deben incurrir en erogaciones.”⁴⁰

La Constitución Política de la República de Guatemala, no consagró los principios de obligatoriedad y gratuidad de la justicia, aunque se trató de rescatar esta última al incluirla en la Ley del Organismo Judicial, en el segundo párrafo del Artículo 57, que establece: “La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos.”

⁴⁰ López Blanco, Hernán Fabio. **Instituciones del derecho civil**. Pág. 10.



Empero no es un servicio gratuito, pues los litigantes en las gestiones que realizan ante los diferentes tribunales tienen que realizar una serie de gastos, algunos de los cuales están previstos como legales. Normalmente las costas comprenden los gastos que el proceso ocasiona; quedan por tanto fuera de su concepción los daños y perjuicios que las partes sufran con motivo del juicio; los cuales tendrían que promover por separado a través de un juicio declarativo.

El Artículo 572 del Código Procesal Civil y Mercantil, regula que: "Cada parte será directamente responsable de los gastos que se ocasionen por los actos que lleve a cabo y por los que pida, debiendo anticiparlos cuando así lo establezca la ley. En caso de condenación en costas, la parte condenada indemnizará a la otra de todos los gastos necesarios que hubiere hecho".

Por ello, el concepto de costas según De la Cueva: "Es equivalente, en general, al de gastos que es preciso hacer para obtener la declaración judicial de un derecho; con lo cual se da a entender, por una parte, que de él quedan excluidos los gastos que no son consecuencia directa del proceso; y por otra, que, doctrinalmente puede defenderse el establecimiento de una justicia totalmente gratuita;"⁴¹ opinión que no ha prevalecido, pues, lo mismo la técnica que la legislación, regulan los gastos procesales como carga que pesa sobre los litigantes, con criterios variados sobre el fundamento jurídico de esa

⁴¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 80.

obligación; de la extensión que debe dársele y, principalmente, de la distribución de la carga en general y en contemplación de algunas situaciones especiales.

3.4. Las costas en materia procesal civil y mercantil

En la doctrina ha fructificado con mayor facilidad, para admitir la condena en costas, la tesis del principio o hecho objetivo del vencimiento en juicio por ser más sencilla, se basa en obligar al pago a quien fue vencido en el proceso; y, según explica De la Plaza: “En la necesidad puramente objetiva de reparar un perjuicio con abstracción de los móviles que guiaron a los litigantes y a los matices de su conducta; el derecho tiene un valor absoluto, y el que nos procura no puede aumentar o disminuir por el hecho accidental para esos efectos, de que se haga valer dentro o fuera del proceso; de ahí que en el caso de discusión sobre él, haya de restituirse, si vencemos, en su integridad; lo que lleva a la conclusión de que si las costas no se impusieron al vencido, sufriría el vencedor, por el hecho de impetrar la tutela de los tribunales, una injustificada disminución patrimonial.”⁴²

Las costas señala Secchi, son: “un factor más de la perturbación que la necesidad de acudir al proceso lleva consigo; para que el orden se restablezca, es preciso que el vencido satisfaga al vencedor las costas que fueron necesarias para el ejercicio de la acción y para la defensa”⁴³.

⁴² **Ibid.**

⁴³ **Ibid.**



Chiovenda explica con mayor claridad que el hecho objetivo de la derrota es lo que determina la condena en costas. Su fundamento dice: “No es otro que el de haber sostenido, sin éxito, una pretensión jurídica. Teniendo en cuenta que la actividad del Estado para obrar la actuación de la ley requiere tiempo y gastos, es necesario impedir que aquél que se encuentre en la necesidad de servirse del proceso para obtener la razón, sufra daño por el tiempo y gastos requeridos. La necesidad de servirse del proceso para obtener la razón, no debe volverse contra quien tiene la razón.”⁴⁴

El Código Procesal Civil y Mercantil sigue el principio objetivo del vencimiento pero en forma atenuada, pues si bien en el Artículo 573 regula como norma general, que: “El juez en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte.” (siguiendo la orientación del Artículo 91 del Código Procesal italiano). También el Artículo 574 de la norma jurídica citada, le concede facultades discrecionales al juzgador, para que no obstante lo prescrito en el Artículo 573, pueda eximir al vencido del pago de las costas total o parcialmente, en los supuestos siguientes:

- “Que haya litigado con evidente buena fe;
- Cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas;

⁴⁴ **ibid.**

- Cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o de la contrademanda, o admita defensas de importancia invocadas por el vencido; y
- Cuando haya vencimiento recíproco o allanamiento. Podrá también eximirlo en aquellas costas que se hubieren causado en diligencias que el juez califique de ociosas o innecesarias.”

Si se examina el término interés en materia procesal laboral, podría darse una conceptualización o concepción del mismo en forma simple. De manera ligera, podría simplemente remitirse tal tratamiento al ámbito del derecho civil. Pero no es lo que se busca. Para los efectos del presente trabajo se debe profundizar un poco más; es preciso establecer, sin ir más lejos de los márgenes de todo el derecho; es decir, sin caer en el plano plenamente vulgar de la palabra interés; que la misma posee una serie de acepciones de necesaria exposición, para luego proceder a extraer la más conveniente y especialmente en el marco del derecho procesal laboral.

Se tendrá en consideración general que interés, según el diccionario jurídico elemental es: “Provecho, beneficio, utilidad, ganancia. Lucro o réditos de un capital, renta. Importe o cuantía de los daños o perjuicios que una de las partes sufre por incumplir la otra la obligación contraída. Valor de una cosa. Parte o acción de una empresa, sociedad o

negociación”⁴⁵. Dentro de las acepciones mencionadas de la palabra interés se tienen las siguientes:

- Interés compensatorio, es la indemnización del daño emergente y del lucro cesante por una cantidad o cosa prestada; esto es, tanto por razón de las pérdidas que el acreedor sufre en sus bienes como por las ganancias de que ha de verse privado al carecer de su dinero u otros bienes.
- Interés restitutorio, es sinónimo del interés compensatorio. Interés compuesto es, la renta de un capital al que se van acumulando los réditos vencidos, para que produzcan a su vez otros nuevos; el interés de los intereses.
- Interés de obrar, es la utilidad o ventaja directa, manifiesta y legítima, de índole material o moral, que lleva a una persona a proteger un derecho extrajudicialmente, o a ejercitar una acción.
- “Interés legal, es el rédito o beneficio que, a falta de estipulación previa, señala la ley como producto de las cantidades que se están debiendo con esa circunstancia o en caso de incurrir en mora el deudor.”⁴⁶

⁴⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 209.

⁴⁶ **Ibid.**

- Interés lucrativo, es el exigido al prestatario a quien se presta dinero u otra cosa fungible por la simple razón del préstamo.
- Interés moratorio, es el exigido o impuesto como pena de la morosidad o tardanza del deudor en la satisfacción de la deuda.
- Interés punitivo, es sinónimo del interés moratorio.
- Interés privado, es la conveniencia individual de una persona frente a otra. El bien de los particulares contrapuesto al de la colectividad, al social, al del Estado como persona de derecho público.
- Interés público, es la utilidad, conveniencia o bien de los más ante los menos, de la sociedad ante los particulares, del Estado sobre los súbditos.

La primera de las acepciones mencionadas, constituye para la presente investigación la más importante. La indemnización del daño emergente y del lucro cesante por una cantidad o cosa prestada; esto es, tanto por razón de las pérdidas que el acreedor sufre en sus bienes como por las ganancias de que ha de verse privado al carecer de su dinero u otros bienes; en cuyo significado, la denominación más acertada será interés compensatorio y como sinónimo de la misma, interés restitutorio.

Es preciso, una vez expuesta la concepción adecuada que del término interés se ha de tener en cuenta; exponer las de costas procesales.

Pues bien, conviene tener claro exactamente a qué se refieren y qué cubren las costas judiciales; pues algunas veces su impacto económico es casi tan importante como el del pleito en sí.

Así, tienen la consideración de costas ciertos gastos que se originan durante la tramitación de un procedimiento judicial, exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Los honorarios del abogado y derechos del procurador, cuando su intervención es obligatoria.
- La inserción de anuncios o edictos que obligatoriamente deban publicarse durante la tramitación del procedimiento.
- Los honorarios de los peritos.
- Las copias, certificaciones, notas, testimonios y documentos que se soliciten a los registros públicos, salvo que las solicite directamente el juzgado, en cuyo caso, serán gratuitos.
- Los derechos arancelarios (gastos de notario)

En principio, cada parte debe abonar los gastos que vaya generando la defensa de sus intereses en el juicio; siendo la sentencia que ponga el fin al procedimiento la que imponga al perdedor, la obligación de abonar al vencedor las costas que le ha originado la tramitación del procedimiento; o lo que es lo mismo, la condena en costas se contiene en la sentencia y debe abonarlas el que pierde el juicio.



“En ocasiones, las sentencias pueden contener una expresión similar a sin hacer especial pronunciamiento en costas o bien, cada parte abonará las costas causadas a su instancia, lo que significa que cada parte asumirá sus propios gastos independientemente quien resulte vencedor en la litis.”⁴⁷

Costas procesales, en derecho procesal, son los gastos en que debe incurrir cada una de las partes involucradas en un juicio. Dentro de las mismas se incluyen los gastos inherentes al proceso.

En algunos ordenamientos como en la legislación mexicana, los honorarios de los abogados y demás personas que han intervenido en el juicio (por ejemplo, procuradores y peritos); se denominan costas personales, en oposición a los gastos causados en la tramitación del proceso, llamadas costas procesales. Aunque ambos conceptos se engloban bajo el término general de costas.

El Artículo 572 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que: “Cada parte será directamente responsable de los gastos que se ocasionen por los actos que lleve a cabo y por los que pida, debiendo anticiparlos cuando así lo establezca la ley. En caso de condenación en costas, la parte condenada indemnizará a la otra de todos los gastos necesarios que hubiere hecho.”

⁴⁷ **Ibid.**

Inmediatamente después, regula el Artículo 573 que: “El juez en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte.”

Por lo que se puede concluir que existe un sistema objetivo que prevalece en su concepción; a pesar que como señala el autor Mario Nájera Farfán: “No se abrazó en toda su amplitud el sistema objetivo. Más bien diríamos que, a pesar de la regla general contenida en el artículo 573 son tales las salvedades a que se le deja expuesta, que la objetividad del vencimiento sucumbe frente a ellas por lo que prácticamente, el régimen de las costas está dominado por el criterio subjetivo de la temeridad.”⁴⁸

Según la doctrina la idea de la temeridad y la mala fe (dolo) y aun de la culpa, por su condición subjetiva, no deben jugar en la imposición de costas, cuya imposición se justifica por consideraciones marcadamente objetivas.

No obstante lo regulado en el Artículo que antecede, el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas total o parcialmente, cuando haya litigado con evidente buena fe; cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas; cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o de la contrademanda, o admita defensas de importancia invocadas por el vencido; y cuando haya vencimiento recíproco o allanamiento.

⁴⁸ **Ibid.**

Podrá eximirlo también del pago de aquellas costas que se hubieren causado en las diligencias que el juez califique de ociosas o innecesarias.

En cuanto a la buena fe, el Artículo 575 del Código Procesal Civil y Mercantil regula y enumera los casos que le permiten al juez estimar cuándo no hay buena fe, para los efectos de la condena en costas. Siendo éstas:

- “Cuando el proceso se hubiere seguido en rebeldía del demandado;
- Cuando haya habido necesidad de promover ejecución contra el deudor para la satisfacción del crédito;
- Si el vencido hubiere negado pretensiones evidentes de la demanda o contrademanda que el proceso indique que debió aceptarlas al contestar aquéllas;
- Si la parte hubiere aducido documentos falsos o testigos falsos o sobornados; y
- Si no se rindiere ninguna prueba para justificar la demanda o las excepciones interpuestas.”

Al excluir la buena fe de los procesos de ejecución la norma citada anteriormente; resulta obvio indicar que en estos no es posible liberar al obligado que ha incumplido, del pago de las costas causadas con motivo de la ejecución. De ahí que en la práctica los tribunales de instancia no expresen ningún inconveniente para imponer esta condena accesoria al vencido. En donde no hay uniformidad es en lo referente al cobro porcentual de intereses al momento de la liquidación, cuando no fueron pactados por las



partes, o si lo fueron, no deben exceder del interés bancario; aspecto para el cual se muestran más cautelosos.

En conclusión al presente capítulo, se puede afirmar que las costas procesales efectivamente representan un verdadero estímulo para la aplicación de justicia en materia laboral; puesto que de lo contrario, los gastos en los que incurre al trabajador para demandar a su patrono, limitaría su intención ante la posibilidad de no poder afrontar tales prestaciones.

CAPÍTULO IV



4. Necesidad de que se regulen las costas en materia laboral

4.1. Las costas en materia laboral

La única norma jurídica, que del Código de Trabajo se ocupa en regular algo al respecto de las costas procesales, a las que dicho sea de paso nombra como costas judiciales, es la contenida en el Artículo 78, el cual regula que: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."



La referencia es clara hacia la institución doctrinaria procesal de costas e intereses procesales, a que dan lugar los daños y perjuicios. No obstante, no existe en todo el cuerpo legal laboral de Guatemala, una referencia a los intereses procesales que se generan en concepto del procedimiento de ejecución laboral.

Se puede afirmar así que en el derecho guatemalteco no hay una forma de reclamación de costas procesales en el ámbito laboral en cuanto al procedimiento ejecutivo; puesto que como se dijo antes, se trata de un procedimiento y no un proceso, subsecuente del mismo juicio ordinario laboral en el cual, por el estado en que se encuentra dispuesto el mismo, ya no se puede demandar el pago del costo por esta ejecución y las costas resultan una interpretación del Artículo 78; en la que se igualan éstas a los salarios dejados de percibir, desde el momento en que terminó la relación laboral hasta que termina el proceso.

La condena en costas persigue, como se ha apuntado, el resarcimiento de los gastos que ha tenido que realizar el ejecutante para obtener la satisfacción de su pretensión ejecutiva; ante la negativa del ejecutado de cumplir voluntariamente con su obligación. En consecuencia, esos gastos deben determinarse para los efectos de su liquidación.

“El concepto de costas en el derecho alemán, indica De la Plaza, es amplísimo, pues no sólo se reputan costas cuantas han sido necesarias para la persecución normal y



defensa de los derechos, sino los viajes que hayan tenido que realizarse, la asistencia a debates y actuaciones, y aun las causadas en el procedimiento de conciliación.”⁴⁹

El Artículo 578 del Código Procesal Civil y Mercantil regula como costas reembolsables: el valor del papel sellado y timbres fiscales (que desaparecieron como tales por la Ley de Timbres Fiscales y de Papel Sellado Especial para Protocolos); los honorarios del abogado director, de los notarios, procuradores, expertos, depositarios e interventores, las causadas por embargos, despachos, edictos, publicaciones, certificaciones, inventarios, las inscripciones en los registros, la indemnización a los testigos por el tiempo que hubieren invertido y los gastos de viaje. En el segundo párrafo se establece que las diligencias judiciales no causarán gastos personales, a menos que sean por motivo de viaje, pago de vehículos, de transporte, o comunicaciones, compra de sustancias u otros artículos que fueren necesarios para la averiguación de algún hecho.

4.2. Liquidación de costas y su trámite

De acuerdo con el procedimiento para la liquidación de costas, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Para promoverlas en el juicio ejecutivo, debe estar firme la sentencia en la que se haya declarado la condena al pago de costas; es decir, que hayan causado ejecutoria.

⁴⁹ **Ibid.**



- El ejecutante debe presentar un proyecto de liquidación ajustado al arancel que para el efecto establece la Ley del Arancel de Abogados y Notarios, en el que se incluirá capital, intereses y los gastos ocasionados; ante el propio juez del proceso, quien es el competente para su aprobación.

- El juez en incidente corre audiencia por dos días a quien deba pagarlas y con su contestación o sin ella, resolverá lo procedente. Esto significa que examinará el proyecto y si lo encuentra conforme a las constancias del proceso y la ley, lo aprobará, o bien le hará las modificaciones que estime convenientes para su aprobación.

- En caso se presentaren objeciones por el obligado al pago, tendrá que probar dentro del período de prueba del incidente las razones de su oposición. “La inconformidad, regularmente radica en los montos que fija el ejecutante y no porque haya sido abonada alguna cantidad.”⁵⁰ Es por ello que el juzgador al hacer sus operaciones matemáticas, tiene facultad para introducirle variaciones al proyecto de liquidación, cuando no guarda relación con el arancel. En caso se impugnaren las costas de segunda instancia, como el juez de primer grado es ajeno a las actuaciones que se produjeron en aquélla, pedirá informe por nota al tribunal superior para la confirmación de las costas causadas.

⁵⁰ **Ibid.**

- En el auto que se apruebe la liquidación se expresará el monto a que asciende la misma, el cual es recurrible por apelación, conforme lo regula el Artículo 334 del Código Procesal Civil y Mercantil, que limita el recurso de apelación en el juicio ejecutivo, únicamente al auto en que se deniegue el trámite a la ejecución, la sentencia y el auto que apruebe la liquidación.
- La certificación de este auto constituye título ejecutivo suficiente para el cobro de las costas causadas.

En el caso del juicio ejecutivo debe tenerse presente que, conforme se indicó, la sentencia que se dicta se convierte en título ejecutorio; en consecuencia, la determinación de las costas se proyecta hacia la vía de apremio, ya fuere para obtener, previo requerimiento, directamente del obligado su pago en dinero en efectivo, o bien para el remate y/o adjudicación del o de los bienes embargados.

La condena en costas, dice Alsina: “Crea una relación de crédito en virtud del cual, el vencedor es acreedor del vencido por los gastos efectuados en la tramitación del juicio, incluso los honorarios de su abogado.”⁵¹

⁵¹ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. Pág. 26.



4.3. Pago de honorarios profesionales

Es común que en los proyectos de liquidación de costas se incluyan los honorarios por dirección y procuración, que por lo regular la ejercen el mismo profesional, y “en la práctica es el cliente quien corre con esos gastos.”⁵²

Sin embargo, para los casos de dificultad en obtener la cancelación de los honorarios por parte de la persona que contrató los servicios del profesional o de quien sea condenado en las costas, el Arancel de Abogados, Árbitros, Procuradores, Mandatarios Judiciales, Expertos, Interventores y Depositarios, contenido en el Decreto número 111-96 del Congreso de la República de Guatemala, regula el procedimiento para establecer su monto y forma de cobro, fijando los valores asignados a las actuaciones de estas personas, quienes en principio, están en libertad para contratar sus honorarios y las condiciones de pago con quienes soliciten sus servicios. A falta de convenio, se determinan por las disposiciones del Arancel (Artículo 1).

De conformidad con el Artículo 2 del Arancel, dentro del proceso los abogados, árbitros, procuradores, mandatarios judiciales, expertos, interventores y depositarios, tendrán acción directa para el cobro de sus honorarios de la persona o entidad que haya contratado sus servicios o de la parte condenada en costas. Ambos obligados tienen la calidad de deudores solidarios; y si pagare el contratante de los servicios éste podrá repetir contra la parte condenada en costas.

⁵² Chacón Corado, Mauro. **Ob. Cit.** Pág. 225.



Los honorarios los devengará el abogado, cualquiera fuera la naturaleza del asunto y aun cuando no fuere necesario su auxilio profesional (caso del proceso laboral). Además de los honorarios que determina el Arancel, los abogados tienen derecho de cobrar lo escrito en los memoriales que redactaren, a razón de cinco quetzales por cada hoja o fracción, según el Artículo 3 del Decreto citado anteriormente.

El procedimiento para la aprobación es sencillo, para el efecto quien hubiere prestado los servicios establecidos por el Arancel, podrá solicitar la liquidación de sus honorarios ante el juez competente de su domicilio. Presentada la solicitud, el juez dará audiencia en incidente por dos días comunes a las partes, y si dentro de dicho plazo el o los obligados no presentaren constancia fehaciente de haber efectuado el pago, y la liquidación se encuentra de acuerdo con la ley, el juez le dará su aprobación. El auto que resuelva la liquidación será apelable y al estar firme constituirá título ejecutivo que podrá ejecutarse por la vía de apremio dentro de las mismas diligencias. “El abogado podrá incluir en el proyecto de liquidación de costas, las que correspondan a su actuación dentro de ese mismo incidente” (Artículo 13 del Decreto citado anteriormente).

Los honorarios incluidos en la condena de costas, generan acción ejecutiva y a elección del profesional, podrá ejercitarla contra su cliente o contra el condenado al pago de dichas costas. Cuando el abogado opta por la acción contra su cliente, éste podrá repetir contra el obligado.

Asimismo, el artículo 26 del Arancel, regula que los jueces que conozcan sobre reclamación a la liquidación del pago de los honorarios conforme a este Arancel, quedan facultados para decretar dentro de las diligencias, a solicitud de parte, todas las medidas de garantía previstas en el Código Procesal Civil y Mercantil. En ningún caso el reclamante estará obligado a prestar garantía por las medidas que se decreten y las mismas serán levantadas hasta que se obtenga el pago.

Finalmente: “En cuanto no contraríen al texto y los principios que contiene el arancel, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.”

En doctrina se ha discutido mucho si los abogados que litigan en causa propia tienen derecho a cobrar honorarios. Alsina se pronuncia en contra de quienes niegan ese derecho y dice que: “La solución no parece justa, teniendo en cuenta el carácter resarcitorio de las costas, desde que el profesional no sólo aplica en tales casos sus conocimientos técnicos, sino que distrae su tiempo en perjuicio de sus intereses.”⁵³

4.4. La reclamación de costas procesales consecuentes de la ejecución laboral

El procedimiento de ejecución, regulado en el Código de Trabajo, no estipula nada con respecto a la reclamación de costas procesales por parte del trabajador.

⁵³ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Ob. Cit.** Pág. 34.

Tal como lo señala el licenciado César Landelino Franco López: “A pesar de que el objeto de la ejecución... es el cobro de toda clase de prestaciones laborales, reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo, así como de las otras prestaciones reconocidas por virtud de la suscripción de otra clase de títulos ejecutivos no existe dentro del procedimiento ejecutivo laboral, la condena al pago de las costas judiciales e intereses ocasionados con motivo del trámite de la ejecución, pues distinto sería el caso relativo a que dentro de lo adeudado se encuentre también la condena al pago de las costas judiciales que se haya dictado dentro de la misma sentencia de un juicio ordinario laboral promovido por despido injustificado.”⁵⁴

La legislación guatemalteca, no regula el pago de intereses o costas procesales en el procedimiento ejecutivo laboral; circunstancia que suscita controversia por virtud de la efectiva necesidad de demandar este pago; pero tal acción no tiene forma procesal o fundamento legal alguno en el cual sustentarse para exigirlo.

“Teóricamente no se comprende cómo un trabajador que ejerce su acción en un proceso de ejecución en materia laboral no pueda asimismo ejercitar el derecho a reclamar costas procesales, o interés alguno... la ley de trabajo no contempla nada al respecto.”⁵⁵

Como resulta lógico de pensar, el legislador pudo haber considerado que tal reclamación podía estar tácitamente entendida dentro de las reclamaciones normales

⁵⁴ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 356.

⁵⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 253.



del proceso; no obstante, tal situación otra vez quedó en forma supuesta y no expresa en la ley, lo cual conlleva a una forma más de posible confusión en la aplicación de la norma procesal del trabajo.

No obstante todo lo anteriormente citado, en la práctica no siempre se concede el pago de costas procesales y sobre todo cuando quien debe pagarlas es el Estado. Asimismo, los operadores de justicia en ciertas y determinadas ocasiones no guardan el mismo criterio, debido fundamentalmente a la no interpretación integrada de las leyes de trabajo.

4.5. El principio de tutelaridad y la falta de condena en el pago de costas procesales

El principio de tutelaridad es aplicable para compensar la desigualdad económica de los trabajadores; otorgándoles una protección jurídica preferente en el juicio individual de trabajo y en el resto de institutos del derecho del trabajo. Contrario a ello, en el proceso civil, las partes gozan de igualdad porque las leyes que regulan tal materia, no pueden dar preferencia a ninguna de las partes en un juicio.

En un proceso civil o mercantil, el juez puede disponer cuándo eximir del pago total o parcial de las costas al demandado; teniendo para ese efecto como únicos elementos a considerar, los presupuestos que establece el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil. Sin embargo, en materia de trabajo esto no debiese ser aplicable, porque la



pretensión de un trabajador no puede compararse con la de una de las partes en un proceso civil o mercantil. El trabajador que actúa como demandante en un proceso laboral, evidentemente no tiene las mismas características que un sujeto que participa en un negocio y luego, como parte de las vicisitudes que presenta esa relación comercial, reclama judicialmente a la otra parte comercial, el cumplimiento de sus obligaciones.

Las relaciones laborales jamás podrían ser tomadas como relaciones comerciales. Si el trabajador demanda, es por pretender el pago de prestaciones económicas que son consecuencia de una relación de trabajo y no de una comercial.

Las partes en un proceso mercantil, pueden ser comerciantes prósperos desde el punto de vista económico; tratando de dilucidar a quién corresponde un derecho. Para ellos, ser vencido en juicio pudiera no representar un deterioro en su estatus, ni siquiera por los gastos judiciales en que hayan incurrido. En materia laboral es diferente. Un trabajador no cuenta con el dinero que ha omitido pagarle su empleador; y aun contando con él, su salario constituye parte de un presupuesto familiar que muchas veces es insustituible. Cargar con el pago de las costas procesales es disminuir el patrimonio de la subsistencia misma del trabajador. En consecuencia, los gastos judiciales en el proceso de una materia y en el de la otra, son completamente diferentes.

La supletoriedad no debiera proceder en cuanto al Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, puesto que con ello se viola el principio de tutelaridad del trabajador.



Este hecho tiene especial relevancia sobre la base de dos argumentos: el primero, que no se comprende cómo un trabajador que ejerce su acción en un proceso de ejecución en materia laboral no pueda asimismo ejercitar el derecho a reclamar costas procesales, o interés alguno por esa ejecución; pues el Código de Trabajo no contempla nada al respecto; y segundo, que algunos Artículos del Código Procesal Civil y Mercantil, que deben aplicarse por supletoriedad, no son congruentes con el principio de tutelaridad del derecho del trabajo.

En la ejecución laboral, el objeto lo constituye el cobro de toda clase de prestaciones laborales; reconocidas en sentencia firme por los tribunales de trabajo; sin embargo, no existe dentro del procedimiento ejecutivo laboral, la condena al pago de las costas judiciales e intereses ocasionados con motivo del trámite de la ejecución

En un proceso laboral, el empleador demandado no debiera ser eximido del pago de las costas procesales que ha causado al trabajador, en un juicio que se ha iniciado por culpa del patrono. Sobre todo y especialmente, si se ha demostrado que la razón le asistía al empleado; sin embargo, según el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, puede ser liberado de tal prestación económica.

Para evitar que se aplique supletoriamente en un proceso laboral el Artículo 574 referido, no es suficiente la frase: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código", del Artículo 326 del Código de Trabajo. No es

suficiente puesto que en la práctica los jueces de trabajo, amparándose en la norma jurídica del Código Procesal Civil y Mercantil, eximen a los patronos del pago de costas procesales que de otro modo debieran pagar a los trabajadores, tal como se demuestra en el presente contenido.

Lo anterior es congruente con el análisis económico que del derecho se hace hoy día, en el que el trabajador pasa a ser un objeto y no un sujeto en las relaciones económicas del trabajo.

En todo caso, si en lo expuesto anteriormente se ha considerado como un error no condenar al pago de costas al patrono en un procedimiento ordinario de trabajo, cuando la relación laboral tiene lugar en el ámbito privado, pues mucho más tendrá relevancia tal concepto, si a quien siempre eximen de dicho pago normalmente es al patrono cuando éste es el Estado de Guatemala.

En consecuencia, los principios de tutelaridad laboral, el de supletoriedad de las leyes, y asimismo el de interpretación de la ley; resultan verdaderamente violentados con la aplicación supletoria del Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, al eximir del pago de costas al empleador, pero especialmente cuando éste es el Estado, porque entonces se da una discriminación o ninguna titularidad a los trabajadores del Estado.





CONCLUSIONES

1. Debido a la no interpretación integrada de las leyes de trabajo por parte de los operadores de justicia, no se utiliza el mismo criterio a la hora de ordenar el pago de costas procesales máxime cuando se trata de administración pública.
2. En los juicios laborales en contra del Estado de Guatemala, casi siempre se resuelve a favor de éste, lo que quiere decir que muy pocas veces es condenado a pagar las costas procesales, ya no se diga a pagar las prestaciones de ley a sus extrabajadores.
3. En Guatemala no se respetan los principios tutelares de los trabajadores ni el derecho humano al trabajo, ya que los procesos laborales son muy tardados debido a tanto recurso que interponen los patronos con tal de no pagar las prestaciones no pagadas a sus trabajadores.
4. El actual Código de Trabajo no se aplica para los trabajadores del Estado, en virtud de que cada institución pública aplica sus propias leyes orgánicas o reglamentos internos a la hora de rescindir los contratos de los trabajadores públicos.



5. El principio de supletoriedad de las normas es mal aplicado cuando con ocasión del pago de costas procesales se exime del mismo al patrono; especialmente cuando el juicio ha tenido lugar entre trabajadores del sector público y en consecuencia el empleador es el Estado de Guatemala.

RECOMENDACIONES



1. En los juicios de trabajo se deben aplicar los mismos criterios de interpretación a la hora de resolver o dictar sentencia, ya se trate de trabajadores del sector privado como trabajadores del sector público pues todos tienen los mismos derechos.
2. En todo proceso laboral en que el Estado sea el demandado, los juzgadores tienen que aplicar el principio democrático, por que sólo así se puede obtener la dignificación económica y moral de todos los trabajadores estatales.
3. El Código de Trabajo necesita una reforma y actualización de acuerdo a la realidad actual, en donde se regule un procedimiento laboral más corto y sencillo para los trabajadores, pero más exigente para los patronos, todo esto siempre en beneficio de todos los trabajadores.
4. Para respetar el derecho a la igualdad ante la ley en el procedimiento de trabajo, es preciso que el Organismo Judicial regule un procedimiento específico para el pago de costas en los juicios laborales contra el Estado.
5. Para garantizar el principio de tutelaridad laboral, el patrono deberá pagar las costas procesales, pues por lo regular los juicios se inician por el incumplimiento de sus obligaciones.



BIBLIOGRAFÍA



AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, SRL, 1993.

CHACÓN CORADO, Mauro. **El juicio ejecutivo cambiario**. Guatemala: Magna Terra Editores, 2002

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Uruguay: Ed. PPU, 1991.

DAVID, K, y Heath. **El comportamiento humano en el trabajo**. México: Ed. McGraw-Hill, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7^a. ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1993

ECHEVERRÍA, Rolando. **Manual de derecho laboral**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Phenix, Guatemala, 2008.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.



GUERRERO Figueroa, Guillermo. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A., 1982

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. Barcelona, España: Ed. Astrea, 1978.

KOONTZ H, y Weihnrich, H. (1994) **Administración: Una perspectiva global**. 10ª. ed. Mexico: McGraw-Hill.

LÓPEZ BLANCO, Hernán Fabio. **Instituciones del derecho civil**. Bogotá, Colombia: Ed. Dupre, 2001.

MONTERO Y CHACÓN, **Manual de derecho civil guatemalteco**. Madrid, España: Ed. Astrea, 2000.

MONTOYA Melgar, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 22ª. ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2006.

Omeba, **Enciclopedia Jurídica**. Tomos XIII. Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskill, 1982

PALACIO, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, SRL, 1988.

REYNOSO, Eleuterio. **Instituciones de derecho procesal**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

TRUEBA Urbina Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Tecno, 1977.

www.maquilas.com (Guatemala, 10 de noviembre de 2010).



Legislación:

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

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

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

Ley del Arancel de Abogados, Arbitrios, Procuradores, Apoderados Judiciales, Expertos Depositarios y de las Actuaciones Judiciales. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 111-96, 1996.