

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

**PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y
MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL
DERECHO DE TRABAJO**

ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y
MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL
DERECHO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Pablo Andrés Bonilla Hernández
Vocal: Lic. Ever Donanin Aguilar Toledo
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal: Lic. Irma Leticia Mejicanos Gil
Secretario: Lic. José Antonio Meléndez Sandoval

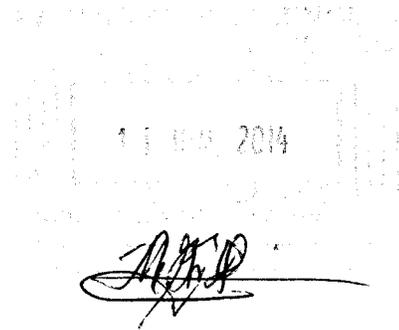
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciada Madellin Roxana Cano Castillo
18 avenida 10-40, Apto. 1 Zona 21
Teléfono: 2449-2254
Código número SQ24

Guatemala 23 de mayo de 2014

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



En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, en la cual se me nombró como asesor de la estudiante ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN, en la elaboración del trabajo de tesis titulado: **“PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO”**, con base al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

- i. **El carácter científico técnico de la investigación:** Consiste en el hecho de que pese a que el patrono demandado no colabora en nada para la celeridad del proceso, sino más bien contribuye con su atraso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos que retrasan su normal desarrollo, éste es eximido de la responsabilidad del pago de costas, por el solo hecho de haberse conducido con respeto durante la audiencia de juicio oral. Todo por la aplicación supletoria de los artículos 573 y 574 del Código Procesal Civil y Mercantil.
- ii. **La contribución científica del trabajo:** Establece la necesidad que existe de que el Congreso de la República de Guatemala tome las medidas adecuadas al respecto, reformando el Código de Trabajo.
- iii. **Los métodos empleados en el desarrollo de este trabajo de tesis fueron:** En el presente trabajo se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético. Y entre las técnicas utilizadas se encuentran las fichas bibliográficas y la observación científica.



- iv. **La autora del trabajo de mérito señala como conclusión que:** El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441, para ordenar la prohibición de aplicar la norma jurídica contenida en el artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, al juicio ordinario de trabajo para eximir del pago de costas, como consecuencias de la violación del principio de tutelaridad laboral al eximir del pago de costas procesales al patrono, cuando éste es demandado y es responsable del atraso del proceso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos, y sobre la única base de haberse conducido con respeto durante la audiencia de juicio oral.

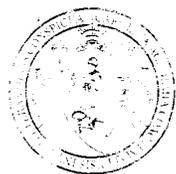
He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada, con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

En razón de lo anterior, el presente trabajo de tesis reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Licda. Madellin Roxana Cano Castillo
ABOGADA Y NOTARIA
COL. 8924

Lic. Madellin Roxana Cano Castillo
Colegiado S924



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 13 de junio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JACOBO ADRIAN ALVAREZ MARROQUÍN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN, intitulado: "PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO".

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

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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.





Guatemala, 1 de julio de 2014

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

REVISIÓN DE TESIS
ANNA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN
9 de Julio, 2014
[Handwritten signature]

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis;

De conformidad con el oficio de fecha trece de junio de dos mil catorce, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la bachiller **ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN**, intitulado "**PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO**"; precedente resulta dictaminar respecto a la **Revisión** lo siguiente:

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental de los presupuestos contemplados dentro de la normativa y respecto al análisis jurídico, ya que en la práctica no concurre la aplicación del ordenamiento legal.
2. La bachiller **ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido del mismo es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema laboral. Dicho aporte bien merece ser tomado en cuenta por ser de interés social, ya que afecta al trabajador directamente y está enfocado al resultado de los procesos.
3. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de prohibir aplicar el artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil a materia laboral; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.

Lic. Jacobo Adrián Álvarez Marroquín, Abogado y Notario, Colegiado 5232
4ta. Avenida 12-07 segundo nivel Oficina 204
Edificio Fchifer. Teléfono 2412-8800



4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.
5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por el sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, resaltando la necesidad de que El Congreso de la República de Guatemala reforme el Código de Trabajo, Decreto 1441, para ordenar la prohibición de aplicar la norma jurídica contenida en el artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, al juicio ordinario de trabajo para eximir del pago de costas, como consecuencia de la violación del principio de tutelaridad laboral, eximir del pago de costas procesales al patrono, cuando éste es demandado y responsable del atraso del proceso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos, y sobre todo, que se de haberse conducido con respeto durante la audiencia de juicio oral.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargué de guiar al estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la laboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

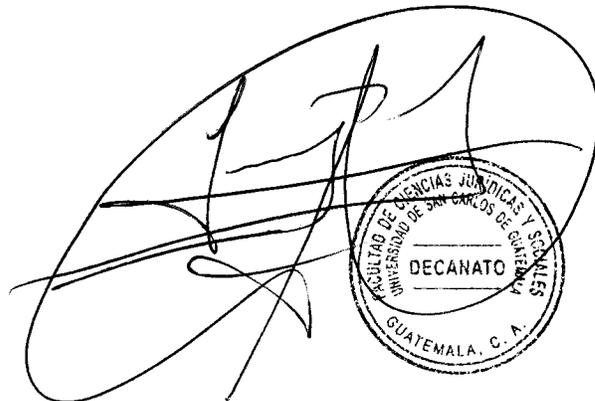
Lic. Jacobo Adrián Álvarez Marroquín
Colegiado 5232



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de septiembre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA MAGNOLIA CASADO GUZMÁN, titulado PROHIBICIÓN DE APLICAR EL ARTÍCULO 574 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL A MATERIA LABORAL, CON BASE EN LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su gran bendición al ser esa luz que siempre me guió hasta la realización de este logro académico tan importante.
- A MI MADRE:** María Teresa Guzmán Colindres, con todo mi corazón y respeto, como un reconocimiento por su esfuerzo y apoyo de toda la vida.
- A MI ESPOSO:** Elder Ariel Pérez Gaitán, con amor y profundo agradecimiento por todo su apoyo y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Manuel, Alejandro, Guillermo, Ana y Diego, con amor puro e incondicional, por ser el motivo para seguir adelante, esperando verlos un día, alcanzar la cima.
- A MI SOBRINO:** Marlon Ernesto Marroquín Casado, con todo mi cariño, por ser esa persona especial en mi vida y en mi corazón.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, como un reconocimiento por la formación académica que recibí.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, Alma Mater formadora de hombres de ciencia, futuro de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales.....	1
1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo.....	1
1.2. Denominaciones.....	2
1.3. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.....	4
1.4. Los principios del derecho de trabajo.....	6
1.5. Principios ideológicos.....	9
1.6. Principios sustantivos.....	11
1.7. Principios procesales.....	16
CAPÍTULO II	
2. Las costas procesales.....	25
2.1. Definición de costas procesales.....	25
2.1.1. Las costas procesales como pena.....	27
2.1.2. Las costas procesales como resarcimiento.....	27
2.1.3. Las costas procesales por vencimiento.....	28
2.2. Contenido de la condena en costas procesales.....	28
2.3. Liquidación de costas procesales y su trámite.....	29
2.4. Pago de honorarios profesionales.....	32
2.5. Fundamento a la reclamación de costas procesales en materia civil.....	35
2.6. Las costas procesales en materia procesal civil y mercantil.....	39
2.7. Las costas procesales en materia laboral.....	48
CAPÍTULO III	
3. El principio de tutelaridad laboral en materia procesal.....	51
3.1. Generalidades.....	51



	Pág.
3.2. La ejecución laboral.....	53
3.3. Elementos de la ejecución laboral.....	56
3.4. Características.....	56
3.5. Regulación legal.....	58
CAPÍTULO IV	
4. Violación del principio de tutelaridad laboral al eximir al patrono del pago de costas procesales en el juicio ordinario de trabajo.....	71
4.1. Generalidades.....	71
4.2. Consideraciones finales.....	78
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de la presente investigación lo constituye, la necesidad de limitar la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, para eximir del pago de costas procesales al patrono en un juicio ordinario de trabajo. Es importante aclarar que, pese a que el patrono, no hace absolutamente nada por la celeridad del proceso, y lo que es más, contribuye con su atraso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos que retrasan su normal desarrollo, es eximido de responsabilidad del pago de costas, por el solo hecho de haber conducido con respeto durante la audiencia de juicio oral, todo, por la aplicación supletoria de los Artículos 573 y 574 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Este hecho tiene especial relevancia sobre la base de dos argumentos: el primero que no es comprensible cómo un trabajador que ejerce su acción en un proceso de ejecución en materia laboral no pueda ejercitar el derecho a reclamar costas procesales, o interés alguno por esa ejecución, la ley 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.

El objetivo de la tesis consiste en enfatizar que se debe determinar los efectos negativos de la aplicación supletoria del Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 del Organismo Ejecutivo, para eximir del pago de costas procesales al patrono cuando es demandado en un juicio ordinario de trabajo.

El trabajo de investigación está construido sobre la base de las teorías del derecho ambiental, especialmente la del principio de tutelaridad laboral.

La hipótesis del presente estudio es la siguiente: El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con el fin de ordenar la prohibición de aplicación de la norma



jurídica contenida en el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, al juicio ordinario de trabajo, como consecuencia de la violación del principio de tutelaridad laboral, al eximir del pago de costas procesales al patrono, cuando este es demandado y es responsable del atraso del proceso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos, y sobre la única base de haberse conducido con respeto en la audiencia de juicio oral.

Se ha desarrollado el contenido en cuatro capítulos a saber: El primero se refiere a los aspectos generales del tema; el segundo, a las costas procesales; el tercero, al principio de tutelaridad laboral en el ámbito del derecho procesal; y, el cuarto, a la violación del principio de tutelaridad laboral al eximir al patrono del pago de costas procesales, en el juicio ordinario de trabajo.

Los métodos de investigación científica utilizados para comprobar la hipótesis son: Inductivo, deductivo, analítico y sintético. El primero se empleó en la aplicación cognitiva de las conclusiones a todos los casos en la generalidad de demandas que se suceden a diario. El método deductivo, permitió la exposición de los temas que componen el punto de redacción partiendo de lo general y concluyendo en lo particular. El análisis se hizo para descomponer cada tema en sus distintos elementos o subtemas teóricos. Y finalmente el sintético se empleó para redactar las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Las técnicas son las bibliográficas y las documentales.

Es común que los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social eximan del pago de costas judiciales al demandado, sin embargo, en materia de trabajo no hay que olvidar que el actor es un trabajador que depende en gran medida de las prestaciones adeudadas, y que demanda su pago por la necesidad económica que motiva su acción; es decir, que su pretensión no se basa en un asunto comercial, sino, de la parte integral de su salario al que tiene derecho y, que por distintas circunstancias, el patrono omite pagarle.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales

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".¹

1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo

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 formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos

¹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.



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.”²

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"³

1.2. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho de 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 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 que les ha sido difícil

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.



para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- Legislación industrial o derecho industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- Legislación obrera o 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.
- Derecho social: Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún 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, es precisamente este derecho uno de los que protege a esta clase social.
- Otras denominaciones: Según Cabanellas: Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son: derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación, el trabajo en la industria.



Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa 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.

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”⁴ que indica Fernández Molina.

Estas tres etapas son:

- De represión.
- De tolerancia.
- De legalización.

⁴ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 37.

- **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 patronos 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:**

Fernández Molina señala que esta etapa se da “a principios del siglo XX”⁵, 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.

⁵ **Ibid.**



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”.⁶

“Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁷

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 está contra aquella, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, y 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.

⁶ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 135.

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 13.



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 esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro 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 pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.



Una existencia decorosa solo 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 distinciones del derecho de 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 actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

Se puede 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 guatemalteca.



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 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 este 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 no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, este 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.

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 de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.

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 efectividad de la 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

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo. En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionará, 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 el derecho laboral”⁸. 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, 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 aún frente o en contra del mismo trabajador”.⁹

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar 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”.¹⁰

⁸ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 18.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**



derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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 aún frente o en contra del mismo trabajador”.¹²

- **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 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) a 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.

¹² Ibid.

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.”¹¹

- **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 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

¹¹ Ibid.



Esta 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 es 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. Principios procesales

El licenciado 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 probidad".¹³

- Principio de economía procesal

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

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.



- **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. Este principio de que los mismos sean públicos, constituye a la vez una característica *sine quanon* de tal materia. Se trata del derecho que tienen las partes a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos.

- **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 en 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, 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 encontrarse 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, las partes y los abogados, tienen la obligación de litigar de buena fe en todo el procedimiento. Los fallos en materia judicial deben ser apegados en estricto respeto a los principios de alta moral.



El Código de Trabajo guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se tratarán los siguientes principios:

- **Principio de la libre asociación**

Consiste en el derecho a la libre asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses y facultades, según las normas legales. Es el derecho humano de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos.

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.

- **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.

En 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, escucha 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. Todo lo cual, se encuentra regulado en los 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, reconvención, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

- **Principio de publicidad**

Constituye el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva. Como quedó establecido anteriormente, el proceso y expedientes 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 gratitud 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 en 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 tanto, 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.**

Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a 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. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente.



CAPÍTULO II

2. Las costas procesales

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 para que, como señala el autor guatemalteco Efraín Nájera Farfán: “No sería de equidad que el Estado, además de cubrir los gastos de carácter administrativo, soportar a aquellos que las partes se ven en la necesidad de hacer”¹⁴.

2.1. Definición de costas procesales

Se entiende por costas procesales “los gastos en que han incurrido las partes en un proceso judicial”¹⁵. Con frecuencia, cuando estamos estudiando la posibilidad de acudir a los tribunales, nuestro abogado nos advierte de la posibilidad de que si perdemos el litigio, el juez nos condene en costas, o por el contrario, nos anima a entablar acciones, pues si ganamos, el juez condenará al contrario a pagar nuestras costas.

Por lo anteriormente expuesto en el presente capítulo de este trabajo de investigación, se tiene 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

¹⁴ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Pág. 709.

¹⁵ *Ibid.*



acreedor sufre en sus bienes como por las ganancias de que ha de verse privado al carecer de su dinero u otros bienes”¹⁶.

En sentido general: “Gastos del proceso son todos aquellos que se hacen para obtener la actuación del derecho”¹⁷.

Sin embargo, la concepción que de gastos se ha de tener es aquella 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. Es decir, si la sentencia establece un determinado monto de costas, entonces la pregunta es quién, según la legislación, debe pagarlas.

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.

Ahora bien, las costas pueden ser concebidas desde distinto punto de vista. A

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.



continuación se examinan algunos de ellos:

2.1.1. Las costas procesales 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 que efectivamente quien paga las experimenta como un castigo.

Según Nájera Farfán, se oponen a este tipo de concepto autores como De la Plaza: “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 aún en caso de vencimiento, puede reputarse daño injusto que, por serlo, haya de ser resarcido”¹⁸.

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

2.1.2. Las costas procesales como resarcimiento

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

¹⁸ **Ibid.**



Sin embargo este tipo de concepto “Lleva a una inseguridad extraordinaria en la determinación de cuándo procede la condena y cuándo no”¹⁹.

2.1.3. Las costas procesales 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.

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

2.2. Contenido de la condena en costas procesales

La condena en costas procesales 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

¹⁹ *Ibid.*



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 aún las causadas en el procedimiento de conciliación.

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.

2.3 Liquidación de las costas procesales 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 procesales, es decir, que haya causado ejecutoria;
- El ejecutante debe presentar un proyecto de liquidación ajustado al arancel. Al 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. 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 procesales, en Segunda Instancia, como el juez de primer grado es ajeno a las actuaciones que se produjeron en aquella, pedirá informe por nota al Tribunal Superior para la confirmación de las costas procesales causadas.

- 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 procesales causadas.

En el caso del juicio ejecutivo debe tenerse presente que, conforme se señaló, la sentencia que se dicta se convierte en título ejecutorio; en consecuencia, la determinación de las costas procesales 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 procesales, 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”²⁰.

2.4. Pago de honorarios profesionales

Es común que en los proyectos de liquidación de costas procesales se incluyan los honorarios por dirección y procuración, que por lo regular son ejercidas por el mismo profesional, y “en la práctica es el cliente quien corre con esos gastos”²¹.

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 Dto. No. 111-96 del Congreso de la República, 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 de dicho arancel, dentro del proceso los abogados, árbitros, procuradores, mandatarios judiciales, expertos, interventores y depositarios, tendrán acción directa para el cobro de sus honorarios, la persona o entidad que haya contratado sus servicios o de la parte condenada en costas. Ambos obligados tienen la

²⁰ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 26.

²¹ Chacón Corado, Mauro. **El juicio ejecutivo cambiario**. Pág. 225.



calidad de deudores solidarios; y si pagare el contratante de los servicios este podrá repetir contra la parte condenada en costas procesales.

Los honorarios los devengará el abogado, cualquiera fuera la naturaleza del asunto y aún cuando de conformidad con la ley 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 Artículo 3 Dto. No. 111-96 del Congreso de la República.

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 Artículo 24 del Decreto 111-96 del Congreso de la República de Guatemala, establece que “El abogado podrá incluir en el proyecto de liquidación de costas, las que correspondan a su actuación dentro de ese mismo incidente”.



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

Asimismo, el Artículo 26 del arancel, señala que los jueces que conozcan sobre reclamación o 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”²².

2.5. Fundamento a la reclamación de costas procesales 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 unos plazos transcurridos, los cuales, sin que en el proceso se realice actividad alguna, el proceso mismo debe concluir. A esta figura se llama caducidad de la instancia y es un modo excepcional de terminación del proceso.

²² Gordillo Galindo. **Op. Cit.** Pág. 34.



La razón de ser de la caducidad impide que la misma se produzca en todos los casos, y de ahí que se establezca las excepciones a la misma:

- Cuando el proceso se encuentre en estado de resolver sin que sea necesaria gestión de partes.
- Esta 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 al Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala).
- En los procesos de ejecución singular que se paralicen 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 mencionado no 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”²³.

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

²³ Ibid.



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.

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, alguno 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, indica 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 Plaza: “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, aunque doctrinalmente, puede



defenderse el establecimiento de una justicia totalmente gratuita²⁴; 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 obligación; de la extensión que debe dársele y, principalmente, de la distribución de la carga en general y en contemplación con algunas situaciones especiales.

2.6. Las costas procesales 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 restituirsenos, 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 patrimonial²⁵; las costas procesales, 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

²⁴ **Ibid.**

²⁵ **Ibid.**



que fueron necesarias para el ejercicio de la acción y para la defensa”²⁶.

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 aquel 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”²⁷.

El Código Procesal Civil y Mercantil sigue el principio objetivo del vencimiento pero en forma atenuada, pues si bien 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 en el pago de las costas total o parcialmente, en los supuestos siguientes:

- Que haya litigado con evidente buena fe;
- Cuando la demanda o contra demanda comprendan pretensiones exageradas;
- Cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la

²⁶ **Ibid.**

²⁷ **Ibid.**



demanda o de la contra demanda, 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. Es preciso, para los efectos del presente trabajo 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 en el presente apartado, para luego proceder a extraer la más conveniente para la presente investigación 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"²⁸. Dentro de las acepciones mencionadas de la palabra interés se tienen las siguientes:

²⁸ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 209.



- 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 créditos 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 crédito o beneficio que, a falta de estipulación previa, señala la ley como producto de las cantidades que se está debiendo con esa circunstancia o en caso de incurrir en mora el deudor”²⁹.

- Interés lucrativo es, el exigido del 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.

²⁹ Ibid.



- Interés moratorio es, el exigido o impuesto como pena de la morosidad o tardanza del deudor en la satisfacción de la deuda.

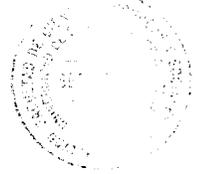
- Interés punitivo es, sinónimo del interés moratorio.

- 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 a esta investigación, que del término interés se ha de tener en cuenta, exponer la concepción adecuada de las 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.



instancia³⁰, lo que significa que cada parte asumirá sus propios gastos independientemente quien resulte vencedor en la litis.

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.

Inmediatamente después, agrega 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.

³⁰ Ibid.



Por lo que se puede concluir que existe un sistema objetivo que prevalece en su concepción, a pesar de que, como señala 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”³¹.

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 dicho en el Artículo que antecede, el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas procesales 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.

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

En cuanto a la buena fe, el Artículo 575 del Código Procesal Civil y Mercantil enumera los casos que le permiten al juez estimar cuándo no hay buena fe, para los efectos de

³¹ **Ibid.**



la condena en costas. Siendo estas:

- 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 contra demanda 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 de la buena fe a los procesos de ejecución la norma citada anteriormente, resulta obvio indicar que en éstos 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.

2.7. Las costas procesales 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 expresa que “la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este 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:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- 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.

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 intereses judiciales 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 intereses que se haya dictado dentro de la misma sentencia de un juicio ordinario laboral promovido por despido injustificado. La legislación guatemalteca, no regula el pago de intereses judiciales en el procedimiento ejecutivo laboral.

Se puede afirmar que en el derecho guatemalteco no hay una forma de reclamar las costas procesales en el ámbito laboral en cuanto al procedimiento ejecutivo, puesto que 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 de costo por esta ejecución y las costas resultan una interpretación del Artículo 78 en la que se iguala estas a los salarios dejados de percibir, desde el momento en que terminó la relación laboral hasta que termina el proceso.





CAPÍTULO III

3. El principio de tutelaridad laboral en materia procesal

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 el resto de institutos de derecho del trabajo.

Contrario a ello, en el proceso civil, las partes gozan de igualdad porque las leyes que regulan tal materia, no pueden significar preferencia por ninguna de las partes en un juicio.

3.1. Generalidades

En un Proceso Civil o Mercantil, el juez puede disponer cuándo eximir del pago total o parcial de las costas procesales 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 de 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 de ese pago con 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.



3.2. La ejecución laboral

La ejecución laboral 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”.³²

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 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 de los títulos ya mencionados (sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, laudo arbitral, etc.) siempre que traigan 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

³² Montero y Chacón. **Manual de derecho civil guatemalteco**. Pág. 134.



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.

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 da en el derecho del trabajo.

Se puede definir a 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”³³.

Concretamente en el ámbito del derecho laboral, el autor Raúl Antonio Chicas Hernández sostiene que la ejecución es: “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)”³⁴.

“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

³³ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 141.

³⁴ Chicas Hernández. **Introducción al derecho procesal laboral.** Pág. 425.



fallo judicial firme.”³⁵

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.”³⁶

En todas las definiciones, existen denominadores comunes. En primer término se encuentra la palabra actos o acto que según Ossorio es la: “Manifestación de voluntad”³⁷; como si se pretendiera establecer casi como naturaleza 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 conforma 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

³⁵ Echeverría, Rolando. **Manual de derecho laboral**. Pág. 84.

³⁶ Reynoso, Eleuterio. **Instituciones de derecho procesal**. Pág. 127.

³⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 29.



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.

3.3. 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.

3.4. Características

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

Adicional a lo anteriormente expuesto, se encuentra el hecho de que el procedimiento



de ejecución es accionado de oficio, puesto que si al tercero día de notificada la ejecutoria el notificado no hiciere efectivo el pago, el Juez debe practicar la liquidación que corresponda.

Se debe tomar en cuenta que la ejecución procede una vez dictada la sentencia, y de conformidad con López Larrave “Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”³⁸.

El término sentencia tiene su origen del latín *sententia* que significa “lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”³⁹.

La sentencia, por una parte, es la actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y por otra parte, es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, constituye una nueva norma jurídica.

³⁸ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 37.

³⁹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pág. 1864.



3.5. Regulación legal

Se puede afirmar que la regulación legal de la ejecución de sentencias en materia laboral se encuentra en los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo, no obstante, y debido a la aplicación supletoria de las normas que estatuyen el 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 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 establece 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 de Trabajo, 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 la legislación guatemalteca: “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 adeude.

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 si y solo si, a petición de parte. Esto muestra de la regulación, demasiado general que en 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 este 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.



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 puede 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 este.

De conformidad con el Artículo 426 del Código de Trabajo, el cual indica que, 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 hiciera efectivo el pago, entonces el juez ordena que se le requiera de pago. Para este efecto, aunque no lo señala 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 procedan 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 remataran los bienes embargados, debiendo este tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero estas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

“Una vez ordenado el embargo y de practicado este, 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”⁴⁰.

En el acta de remate, el juez declarará fincado este 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.

⁴⁰ Ibid.



Las publicaciones para el remate de bienes embargados, resultan necesarias solo 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.

Como se mencionó, el secuestro de bienes procede si y solo si, el obligado no cumple con la obligación del pago de la deuda o la 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 labores y del derecho del trabajo guatemalteco en general.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse esta 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 de 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 esta 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 como 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”.

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 este 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 ex empleador que le adeuda una cantidad de dinero en concepto de prestaciones laborales, y no pueda cobrarla, debido a 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. El resultado de una situación como esta es tiempo y recursos perdidos, puesto que el objetivo -que es obtener el pago de las prestaciones adeudadas-, no se ha logrado.

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, en muchas ocasiones, resulta ser 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 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”⁴¹.

⁴¹ www.maquilas.com (Guatemala, noviembre de 2013)



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 ocupar para evadir el pago de prestaciones laborales; consiste más bien en enfatizar la necesidad 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.”⁴²

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 adecuada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 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.

Regula el Artículo 428 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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 en paráfrasis en el presente trabajo.

El procedimiento ejecutivo en materia laboral está regulado de manera muy escueta y no permite entender de forma clara lo que puede tomarse como costas procesales o intereses judiciales en este proceso.

⁴² *Ibid.*





CAPÍTULO IV

4. Violación del principio de tutelaridad laboral al eximir al patrono, del pago de costas procesales en el juicio ordinario de trabajo

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.

4.1. Generalidades

“Las leyes laborales son tutelares, en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente al empleador. Ejemplos: Si no hay recibos de pago, la palabra del trabajador se tiene como medio de prueba. En caso de conflicto, el patrono está obligado a presentar pruebas, no el trabajador”⁴³.

Con la anterior cita textual, se puede apreciar el significado más concreto de la tutelaridad en el derecho del trabajo. De manera que, si un trabajador debe enfrentar a su empleador en la vía judicial, se establezca un equilibrio de fuerzas, al otorgarle al

⁴³ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentada.** Pág. 168



primero, una protección jurídica preferente, en el entendido que el patrono tiene los recursos económicos suficientes para enfrentar las costas judiciales, derivado de su posición de propietario de los medios de producción, mientras que el empleado únicamente tiene los argumentos que alega en defensa de sus derechos. Eso, es lo que se colige de las palabras del autor anteriormente citado.

En consecuencia con lo expuesto, los argumentos que el trabajador como demandante en juicio alega, no tendrá que probarlos más allá de cualquier duda razonable o gastar una gran cantidad de tiempo y dinero en reunir medios de convicción para demostrarle al juzgador la justeza de sus demandas. Lo que el actor alega en un proceso laboral, ya ha sido calificado en la primera resolución y quien debe demostrar lo contrario es el patrono como parte demandada.

Ningún autor menciona al principio de inocencia en el contenido del derecho del trabajo. La ley laboral no lo regula. No se hace un análisis en obra o tratado doctrinal alguno. A reserva que las vinculaciones jurídicas son de otra naturaleza distinta en el derecho del trabajo en relación con el derecho penal, esto es debido a que cuando un patrono es señalado por parte del trabajador, con base al incumplimiento de alguna obligación, el demandado no goza del derecho a que el juzgador lo crea inocente de tal falta a su deber, sino por el contrario, se tendrán por ciertos, los hechos vertidos en su demanda, especialmente si no comparece con sus respectivos medios de prueba.

Por supuesto, la tutelaridad laboral no se limita únicamente al hecho comentado líneas



arriba. El concepto de tutelaridad es mucho más amplio, puesto que incluye una protección integral desde derechos sustantivos, jurídicos y procesales, hasta derechos y garantías sociales y económicas.

En el presente estudio sin embargo, tiene especialmente en su carácter procesal, el cual como quedó anotado, se concretiza de mejor forma al establecerse el hecho de que la carga de la prueba en cualquier contienda judicial entre los sujetos del derecho de trabajo, es decir trabajador y patrono, la lleva este último.

La tutelaridad es aquella que: “Ampara, protege y defiende”⁴⁴. En consecuencia, el principio de tutelaridad del trabajador es aquella norma de aplicación general en la materia privativa del derecho del trabajo que tiene por objeto, proteger, amparar y defender al trabajador.

El inciso “a)”, del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. En consecuencia, como ya se expuso anteriormente, el mencionado principio establece un trato preferente al trabajador, en oposición al patrono, por las razones ya apuntadas anteriormente.

Caracterizado especialmente por sus principios ideológicos protectores de la clase

⁴⁴ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 372



trabajadora, el derecho del trabajo guatemalteco surge como un conjunto de normas tendientes a regular la relación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de la misma entre los sujetos de tal vinculación jurídica como son: el patrono y trabajador.

El derecho del trabajo regula especialmente el trabajo subordinado: “El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación”⁴⁵. De hecho, en la legislación laboral guatemalteca, la subordinación constituye un elemento del contrato del trabajo.

Por otro lado, se puede afirmar que el hecho de no estar contenido dentro de la protección que ofrece el derecho laboral, el trabajo independiente es una falencia de la ley, puesto que aún y al no consolidar el elemento de subordinación a un patrono, de cualquier forma el trabajo de cualquier ser humano contribuye con el desarrollo del país, puesto que por ello se regula en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que el trabajo constituye un derecho, lo mismo que una obligación social.

Es importante citar una de la obras más conocidas hoy día en el medio académico de la disciplina que se intenta definir en este apartado, como es la del licenciado

⁴⁵Raso Delgue, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Pág. 4



Fernández Molina; conocida por cuanto es una de las que más se usa para estudiar el curso de derecho laboral. El distinguido profesional indica que el derecho del trabajo: “Como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él”⁴⁶, sin embargo no se puede estar de acuerdo con este criterio, puesto que el derecho laboral no es una simple creación como se hace ver, puesto que es más bien, el producto de una lucha latente y progresiva de la clase trabajadora en Guatemala. La consecuencia de una serie de fenómenos políticos e históricos. Si se concibe simple y ligeramente como una mera creación, entonces se estaría, al menos en el plano intelectual, negando todo esfuerzo de quienes no son empleadores en Guatemala, para conseguir mejoras en las condiciones de la prestación del servicio.

Por ello, también es preciso citar al licenciado López Aguilar, quien afirmó: “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”⁴⁷. Concepción con la que se está más en concordancia porque permite visualizar de una mejor manera el derecho del trabajo en su conjunto, en contexto y con mayor justeza.

Según el diccionario de uso común, característica es la: “Cualidad que da carácter o sirve para distinguir una cosa de sus semejantes”⁴⁸, por lo que las características *ideológicas tomadas del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del*

⁴⁶ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 17

⁴⁷ López Aguilar. **Op. Cit.** Pág. 169

⁴⁸ RAE, **Diccionario de la lengua española.** Pág. 247



Congreso de la República de Guatemala, que se analizan a continuación, constituyen la distinción del derecho del trabajo del resto de disciplinas que constituyen la ciencia del derecho.

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales:

Se trata de medidas protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo:

Es decir que se trata de una rama del derecho de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre



arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo:

Lo primero se señala, 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 lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público:

Ya que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático:

Se señala esto porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor *armonía social*, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en



Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

4.2. Consideraciones finales

Hay inexistencia de una normativa adecuada para el pago de costas procesales en materia laboral.

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, la ley 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



El principio de tutelaridad es aplicable para compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Contrario a ello, en el proceso civil, las partes gozan de igualdad porque las leyes que regulan tal materia, no pueden significar preferencia por ninguna de las partes en un juicio.

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” (sic), 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, 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 un proceso laboral, de conformidad con la desigualdad económica entre los sujetos procesales, el trabajador debe tener protección jurídica preferente.

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, por lo que es necesario reformar el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de regular las costas procesales para el juicio ejecutivo laboral y la prohibición de que los jueces en materia de trabajo, apliquen el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil.

En consecuencia 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.

El principio de tutelaridad es aplicable para compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Contrario a ello, en el proceso civil, las partes gozan de igualdad porque las leyes que regulan tal materia, no pueden significar preferencia por ninguna de las partes en un juicio. 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” (sic), del Artículo 326 del Código de Trabajo, 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, como se demuestra en el contenido de la presente investigación.

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 un proceso laboral, de conformidad con la desigualdad económica entre los sujetos procesales, el trabajador debe tener protección jurídica preferente.





CONCLUSIONES

1. 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.
2. El principio de tutelaridad, es aplicable para compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Contrario a ello, en el proceso civil, las partes gozan de igualdad porque las leyes que regulan tal materia, no pueden significar preferencia por ninguna de las partes en un juicio.
3. 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" (sic), 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, como se demuestra en el presente contenido.





RECOMENDACIONES

1. En un proceso laboral, el Juez de Trabajo y Previsión Social, no debiera eximir al empleador demandado, 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.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441, con el fin de ordenar la prohibición de aplicar la norma jurídica contenida en el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, al juicio ordinario de trabajo para eximir del pago de costas, como consecuencia de la violación del principio de tutelaridad laboral al eximir del pago de costas procesales al patrono, cuando este es demandado y es responsable del atraso del proceso con el planteamiento continuo de excepciones y recursos, sobre la única base de haberse conducido con respeto durante la audiencia de juicio oral.
3. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que dicha norma contemple su propio procedimiento, respecto a la condena al pago de las costas judiciales e intereses, ocasionados dentro de un juicio ordinario laboral, promovido por despido injustificado.





BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Editorial Litografía Orión, 2002.

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

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

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

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

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

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.



Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107 del Congreso de la República de Guatemala, 1964.

Ley del Arancel de Abogados y Notarios de Guatemala, Dto. No. 111-96 del Congreso de la República de Guatemala, 1996.