

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

**EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A QUE EL ESTADO SEA
CONDENADO EN COSTAS PROCESALES CUANDO HA SIDO DECLARADO
RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONÓMICA**



FELIPA FLORIDALMA LARIAS SANIC

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A QUE EL ESTADO SEA
CONDENADO EN COSTAS PROCESALES CUANDO HA SIDO DECLARADO
RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONÓMICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FELIPA FLORIDALMA LARIAS SAMIC

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Rosa Acevedo Nolasco de Zaldaña
Vocal:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Secretaria:	Lic. Homero López Pérez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Cesar Augusto Conde Rada
Vocal:	Licda. Vilma Esperanza Perdomo Venegas
Secretaria:	Licda. Aura Marina Chang Contreras

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

Licenciada
Martha Isabel Méndez Divas de Figueroa

ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 6475
NIT: 832539-1



Guatemala, 12 de Junio de 2,007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

En cumplimiento con la resolución de fecha nueve de marzo de dos mil siete, en que se me nombró como Asesora de la Bachiller FELIPA FLORIDALMA LARIAS SANIC, presté la asesoría correspondiente en el trabajo de tesis denominado "EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A QUE EL ESTADO SEA CONDENADO EN COSTAS PROCESALES, CUANDO HA SIDO DECLARADO RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL, DE LOS TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONÓMICA.

El trabajo de tesis fue desarrollado bajo mi inmediata dirección y la sustentante atendió las sugerencias que le fueron formuladas, las cuales dieron lugar a modificaciones de forma que no incidieron en los planteamientos formulados por la Bachiller FELIPÁ FLORIDALMA LARIAS SANIC.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba la autora y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido 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, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,



LICENCIADA
Martha de Figueroa
ABOGADA Y NOTARIA



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES** Guatemala, diecinueve de junio de dos mil
siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) LUIS FELIPE LEE LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **FELIPA FLORIDALMA LARIAS SANIC**, Intitulado: **"EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A QUE EL ESTADO SEA CONDENADO EN COSTAS PROCESALES CUANDO HA SIDO DECLARADO RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONÓMICA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo*, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del *normativo* para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

En cumplimiento con la resolución emitida por esa honorable Casa de Estudio en fecha diecinueve de junio de dos mil siete, en donde se me nombra como REVISOR de la investigación intitulada: **EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A QUE EL ESTADO SEA CONDENADO EN COSTAS PROCESALES, CUANDO HA SIDO DECLARADO RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL, DE LOS TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONÓMICA**, propuesta por la estudiante **FELIPA FLORIDALMA LARIAS SANIC**, informo lo siguiente:

El contenido del trabajo en cuestión, se encuentra desarrollado en tres capítulos, con sus respectivas conclusiones, recomendaciones, bibliografía y demás apartados.

Finalmente quiero emitir opinión referente al trabajo, por cuanto que si cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba la autora, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, así mismo la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis de su autora y se le confieran, el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y sociales y los Títulos de Abogada y Notaria, respectivamente.

Aprovecho para suscribirme de usted,

Atentamente,

Lic. Luis Felipe Lee Lopez
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diez de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FELIPA FLORIDALMA LARIAS SANIC, Titulado "EL DERECHO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS A QUE EL ESTADO SEA CONDENADO EN COSTAS PROCESALES CUANDO HA SIDO DECLARADO RESPONSABLE DE QUEBRANTAR UN DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO SU DEPENDENCIA ECONOMICA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico de Tesis.-

MTCL/slh

DEDICATORIA

A DIOS: Por concederme la vida, y la sabiduría, ya que sin él no hubiera sido posible alcanzar éste éxito.

A MIS PADRES: Inés y Juan Larias, quienes me dieron la vida y me enseñaron que con sacrificio y dedicación es posible lograr mis metas propuestas.

A MIS HERMANOS: Tito, Juan, Magda, Lety, Veronica, Jaime y Aníbal, en especial a mi hermana Alva por todo el apoyo que hasta ahora me ha brindado

A MI NOVIO: Alex González, por su amor incondicional y comprensión, con su apoyo fue mucho más fácil lograr mi sueño.

A MIS SOBRINOS: Con amor y que les sirva de ejemplo para su vida.

A MIS AMIGOS: En especial a Emy y Karla Rivas, por su amistad sincera y desinteresada.

ESPECIALMENTE A: Licenciada Martha Méndez y al Licenciado Arturo Reyes, por su dedicación y apoyo.

A MIS
CENTROS DE
ESTUDIO: Colegio "Santa Ana".
Colegio "De La Salle"

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la cual me siento orgullosa de egresar.

INDICE

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales de la relación entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores.....	1
1.1. Definiciones importantes.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	3
1.3. Antecedentes.....	5
1.4. Definición.....	9
1.5. Contexto sociopolítico y jurídico.....	9

CAPÍTULO II

2. Las costas procesales dentro de la legislación nacional guatemalteca.....	13
2.1. Definición de costas procesales.....	13
2.2.1. Reseña histórica.....	14
2.2.2. Naturaleza jurídica de las costas procesales.....	15
2.2.3. Forma de tasar las costas.....	16
2.2.4. El desistimiento y su relación con las costas procesales.....	25
2.2.5. Las costas y el allanamiento.....	28
2.2.6. Las costas y el beneficio de justicia gratuita.....	28

CAPÍTULO III

3. El derecho de los servidores públicos a que el Estado sea condenado en costas procesales.....	31
---	----

	Pág.
3.1. Sustentación legal y doctrinaria.....	31
3.2. Principios que sustentan el pago de las costas procesales.....	33
3.3. Características.....	42
3.4. Definición de sentencia.....	47
3.5. Clases de sentencia.....	56
3.6. Fundamentos legales para el pago de costas procesales.....	57
3.7. Causas que pueden originar despido y posterior impugnación en el Estado.....	70 70
3.8. Consideraciones finales.....	76
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

Durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas facultativas de la carrera de Derecho, el estudiante puede irse definiendo en el conocimiento de tan relevante ciencia, así como en la compenetración de las distintas problemáticas que aún subsisten en la legislación moderna, por ser una obra del hombre y susceptible de perfeccionarse y ajustarse a los cambios.

Este mismo proceso es el que ha permitido destacar el presente tema y la relevancia de que los trabajadores del Estado aún viéndose incluidos en el derecho a la igualdad que otorga constitucionalmente la carta Magna a todos los habitantes del país, no tengan las mismas atribuciones dentro del proceso laboral, que cualquier empleado de la iniciativa privada.

Para respetar el derecho a la igualdad ante la ley en el procedimiento de trabajo, es preciso establecer un criterio uniforme en los juzgadores de trabajo, para lo cual es necesario regular en la ley del servicio civil el derecho de reclamar el pago de costas procesales.

La presente investigación se ha dividido para su exposición en tres capítulos a saber, el primero expresa lo concerniente a los aspectos fundamentales de la relación entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores, en un acercamiento al tema del servicio civil, sus características, definición, generalidades, regulación legal y naturaleza jurídica. El segundo capítulo desarrolla los elementos de conocimiento más generales del tema de las costas procesales. Finalmente en el capítulo tercero, contiene lo relativo al derecho de los trabajadores del Estado en cuanto a que este sea condenado al pago de costas procesales cuando así corresponda.

Esta última afirmación jurídica constituye la hipótesis de la presente investigación a la cual se ha dado debida comprobación, lo que constituye un derecho por demás manifiesto de todos los trabajadores del Estado o servidores públicos cuando el despido ha sido injustificado. El procedimiento de comprobación en tal sentido ha sido

desarrollado sobre la base de los métodos científicos de inducción, deducción, análisis y síntesis.

La técnica empleada en la presente investigación ha sido la de observación, así las herramientas de fichas de texto y citas, las cuales son apreciables en la cita de autores, tratadistas, tanto nacionales como internacionales.

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales de la relación entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores

1.1. Definiciones importantes

En el desarrollo de una investigación acerca de una problemática jurídica como la presente, se hace necesario establecer los distintos temas y subtemas que expliquen los elementos de conocimiento del tema central.

Siendo el tema central de estudio en el presente contenido, las costas procesales por parte del Estado de Guatemala, cuando éste ha sido declarado responsable de quebrantar un derecho laboral, de los trabajadores bajo su dependencia económica, es preciso empezar a descomponer el mismo en sus partes. Siendo uno de los principales subtemas a abordar, previo al resto del contenido, el de la relación que vincula al Estado de Guatemala con sus trabajadores. Este vínculo es llamado relación funcional. Con ello queda claro que el mismo que inmerso en el campo de relaciones del servicio civil.

Se empieza por tanto, precisamente con explicar primeramente el tema en mención de, el servicio civil.

Se divide inicialmente su tratamiento en servicio y civil; entendiéndose que juntos dichos términos constituyen toda una institución del derecho en general.

Por servicio se entiende concretamente: "Actividad llevada a cabo por la Administración o, bajo un cierto control y regulación de esta, por

una organización, especializada o no, y destinada a satisfacer necesidades de la colectividad.”¹

En cuanto a civil, el mismo autor citado anterior señala: Que no es militar ni eclesiástico o religioso, sino a lo perteneciente a la justicia y a la legislación en orden a intereses.

El servicio civil en particular es: “La actividad u ocupación que demanda el estado al funcionario público, que diversa del servicio militar”.²

Ya que la Ley del servicio civil, no establece de forma directa lo que ha de entenderse por servicio civil, se toma la definición que por otro lado si estatuye para el servidor público en su Artículo 4 el que señala:

“Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.

La ley del servicio civil establece además de lo anterior, lo siguiente:

“El servicio civil, tiene características especiales, la que se pueden resumir de la siguientes forma:

- De conformidad con la teoría bilateral tiene por su parte un acto administrativo de nombramiento o investidura;

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 664.

² Candelini, Taylor. **El servidor civil**. Pág. 325.

- Concurren la voluntad del Estado que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo.
- La relación funcional genera efectos jurídicos entre el Estado y el particular nombrado, derechos y obligaciones;
- Todos los derechos y obligaciones se encuentran previamente establecidos en ley y la finalidad del bien común a través del servicio público”³.

Los servidores públicos, deben ser ciudadanos guatemaltecos, y sólo puede emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate, previa resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la que recabará la información necesaria.

1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de cualquier institución de derecho constituye su esencia; la forma en que debe entenderse.

Una institución de derecho puede tener distintas naturalezas jurídicas, una de las formas en que ya es costumbre en doctrina, establecerla es por medio de la relación que guarde el tema en estudio con el derecho privado o el derecho público. En consecuencia la naturaleza jurídica puede ser pública o privada. Ahora bien, en cuanto a la relación funcional, que lógicamente la misma debiera ser, de tan solo una naturaleza jurídica pública, no obstante hay sectores de la doctrina, como se explicará, que la conciben como de derecho privado.

³ Calderón, Hugo, **Derecho administrativo I**, pág. 138.

“Encontrando que de ambas partes se exige la capacidad y el consentimiento y que además existen prestaciones recíprocas al proporcionar el empleado sus servicios a cambio de la compensación pecuniaria que recibe del Estado, pretenden encajar las relaciones que surjan de la función pública dentro de los moldes del derecho civil tradicional y consideran que o se trata de un contrato de locación de obra o de un contrato de mandato, según se trate de prestación de servicios materiales o de realizar en nombre y representación del Estado los actos jurídicos”.

“Que el acto de nombramiento o de investidura para un cargo público no es ni un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato porque él no origina situaciones jurídicas individuales. Entonces es necesario considerarlo como un acto diverso cuyas características son: las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y el particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no de fijar los derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (el particular que ingresa al servicio) de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los titulares de los diversos órganos del poder público”⁴.

La segunda teoría a que se refiere fraga citado por Calderón, expresa que el régimen jurídico de la función administrativa, “deben adaptarse a la exigencia que las referidas atribuciones sean realizadas de una manera eficaz, regular y continua sin que el interés particular del personal empleado llegue a adquirir importancia jurídica para obstruir la

⁴ **Ibid.**

satisfacción del interés general. Como las normas que están inspiradas en tales exigencias son normas de derecho público, también de derecho público tendrán que ser la relaciones que constituyen la función pública”⁵.

También se puede señalar una posición doctrinaria más moderna, que abandone la teoría unilateral y plantea la teoría bilateral, que recoge los elementos anteriores, explica que la naturaleza jurídica de la relación funcional tiene por una parte un acto administrativo de nombramiento o de investidura, en donde concurren la voluntad del Estado que decide y la del particular que acepta el cargo, generando efectos jurídicos entre ambos de conformidad con los derechos y obligaciones previamente establecidos en la ley y el propósito de servicio a la colectividad.

1.3. Antecedentes

La carrera administrativa se encuentra regulada en la Ley del Servicio Civil, y en la misma existen, además de clasificaciones de puestos, formas de ingreso y régimen de salarios, también la forma del servicio. En el Artículo 31 de la mencionada ley, el cual señala literalmente que: “Se encuentra la clasificación del servicio público, el cual se señala en tres categorías que son:

- Servicio exento.
- Servicio sin oposición.
- Servicio por oposición”.

El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

⁵ **Ibid.**

- Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.
- Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios, y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.
- Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.
- Tesorero General de la Nación.
- Escribano del Gobierno.
- Gerente de la Lotería Nacional.
- Funcionarios del Consejo de Estado.
- Registradores de la Propiedad y personal correspondiente.
- Inspector General de Trabajo.
- Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.
- Miembros de los cuerpos de seguridad.
- Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial.
- Empleados de la Secretaria de la Presidencia de la República.
- No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.
- Personas que desempeñen cargos ad honorem.

El Servicio sin Oposición comprende los puestos de:

- Asesores técnicos.
- Asesores Jurídicos.
- Directores de Hospitales.

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieren a nombramiento y a despido.

El servicio por oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición y que aparezcan específicamente en el sistema de clasificación de puestos del servicio por oposición que establece esta ley.

La oficina nacional de servicio civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil debe mantener al día:

- Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen.
- Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puestos.
- Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos.

Cada una de las clases debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos; y que la misma escala de salarios pueda

aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes requeridos y dicho título deberá ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el Servicio por Oposición y en el Servicio sin Oposición, bajo un título que no haya sido previamente aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil e incorporado al Plan Clasificación. Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate.

Para llenar cualquier vacante que se produzca en el servicio por oposición, la autoridad nominadora debe requerir a la Oficina Nacional de Servicio Civil, una nómina de todos los candidatos elegibles en la forma que prescriba el reglamento respectivo.

La autoridad nominadora debe escoger al nuevo servidor entre la nómina de candidatos elegibles que le presente el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro del período señalado en el reglamento respectivo. Dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recibo de la nómina solicitada, la autoridad nominadora seleccionará al candidato, comunicándolo al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y al seleccionado.

Siempre que la autoridad nominadora deba llenar una vacante y la Oficina Nacional de Servicio Civil no pueda certificar una nómina de elegibles por inexistencia o insuficiencia de candidatos en el registro,

dicha autoridad puede cubrir la vacante en forma provisional, previa autorización de la Oficina Nacional de Servicio Civil, siempre que la persona designada llene los requisitos mínimos establecidos para el puesto. Este tipo de nombramientos tiene vigencia por un término no mayor de seis meses improrrogables, dentro de los cuales la oficina debe proceder a establecer el registro respectivo.

Cuando por las razones previstas en el Artículo 51 de la Ley del Servicio Civil, Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, o por motivo de emergencia debidamente comprobada, fuese imposible llenar las vacantes conforme lo prescribe esta ley, la autoridad nominadora podrá nombrar a cualquier persona que reúna los requisitos correspondientes a la clase de puesto de que se trate. Los nombramientos así hechos, deben ser comunicados inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil y durarán hasta seis meses, a partir de la fecha de toma de posesión, sin que puedan prorrogarse ni renovarse.

1.4. Definición

Es “el vínculo jurídico-laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo”⁶.

1.5. Contexto sociopolítico y jurídico

Según el Artículo 74 de la Ley del Servicio Civil, para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

⁶ Ibid.

- Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley.
- Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de esta ley.
- Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado.
- La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión; quien lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puesto que ocupaba.

Los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil deben ser: garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal y amistad,

de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios prestados por cada uno de los trabajadores, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados que dependen económicamente del Estado, constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

Como es comprensible de la diferencia entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza laboral, el primero no genera pasivo laboral, porque se funda en una relación funcional, tal como se expresa en la presente investigación.

En el caso del segundo contrato, como es fundado en una relación laboral, siendo la formalización y esta última la mera prestación del servicio, está protegido por la tutelaridad y protección de las leyes laborales del país, lo que permite que en casos como los que se analiza en el último capítulo de la presente investigación, el trabajador goce de todas las garantías económico sociales propias de una relación de trabajo.

Para que el trabajador pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que éste presente la factura correspondiente, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado.

No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado, han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del

derecho del trabajo, no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado una o más facturas para recibir su salario.

CAPÍTULO II

2. Las costas procesales dentro de la legislación nacional guatemalteca

2.1. Definición de costas procesales

Tal como se definió en el principio los conceptos de servicio civil, se procede en este capítulo a definir los que conforman la denominación costas procesales.

En el caso de costas se entiende por tal: “Gasto realizado para la obtención o adquisición de una cosa o de un servicio”.⁷ Mientras que en el caso de procesal se tiene que es: “perteneciente o relativo a proceso”.⁸

Por lo tanto se tiene que, las costas procesales serían los gastos realizados para la obtención o adquisición de un servicio relativo a un proceso.

Sin embargo, siendo esta una institución de derecho también tiene su propia definición, y por ello se entiende por costas procesales: “Los gastos que origina el proceso a consecuencia de su instauración y desarrollo, y que deben ser pagadas por las partes que intervienen en él”.⁹

Con frecuencia, cuando estamos estudiando la posibilidad de acudir a los tribunales, el abogado advierte la posibilidad de perder el pleito, en cuyo caso el juez condena al pago de “costas”, o por el contrario, nos anima a entablar acciones, pues sin ganamos, el juez condenará al contrario a pagar nuestras “costas”.

⁷ **Diccionario de la Lengua Española**, pág. 336.

⁸ **Ibid.**

⁹ Franco López, César. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 41.

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.

2.2. Origen de las costas procesales

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. Será la sentencia que ponga el fin al procedimiento la que imponga al perdedor, la obligación de abonar al vencedor las costas que le ha originado la tramitación del procedimiento, o lo que es lo mismo, la condena en costas se contiene en la sentencia y debe abonarlas el que pierde el juicio.

En ocasiones las sentencias pueden contener una expresión similar a “sin hacer especial pronunciamiento en costas” o bien, “cada parte abonará las costas causadas a su instancia”, lo que significa que cada parte asumirá sus propios gastos independientemente que haya ganado o no el pleito.

Los juzgados no suelen condenar en costas en los procedimientos de familia (separación, divorcio, modificación de medidas... etc.) ni en los laborales.

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: notificaciones, tasas y demás, así como, en ciertos casos, los gastos de asistencia letrada (coste del abogado y procurador).

En algunos ordenamientos, 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*.

2.2.1. Reseña histórica

“El nacimiento del derecho procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban

entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a éste último”¹⁰.

2.2.2. Naturaleza jurídica de las costas procesales

Es habitual que en muchos pleitos se solicite al juez que se condene a la contraparte a pagar las costas del juicio. A ello se le denomina técnicamente *condena en costas*.

Normalmente, esto se concede en caso que se aprecie que se litigó sin tener fundamento alguno o que incluso se inició el juicio de mala fe (con ánimo de causar un perjuicio, por el simple hecho de tener que ir a juicio, o por dilatar el procedimiento todo lo posible). Con ello, se pretende resarcir a la parte que actuó de buena fe, haciendo a la otra parte pagar todos los gastos de un proceso innecesario.

La sentencia que ponga fin al procedimiento judicial, podrá contener cualquiera de los siguientes pronunciamientos con relación a las costas causadas en el mismo:

¹⁰ Franco López, **Ob. Cit**; págs. 3 y 4.

- Si el pronunciamiento sobre costas es favorable a la persona que tiene reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, la parte condenada a su pago por la Sentencia deberá abonarlas. En este caso, el beneficiario no puede apropiarse de esta cantidad sino que está obligado a ponerla a disposición de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita.
- Si el condenado a pagar las costas del procedimiento es el beneficiario del derecho a la asistencia jurídica gratuita, sólo estará obligado a pagar estas costas además de los gastos que haya ocasionado su defensa, si en el plazo de tres años contados a partir de la terminación del proceso, mejora su situación económica.
- Si la sentencia que pone fin al procedimiento judicial no se pronuncia expresamente sobre las costas y el beneficiario del derecho a la justicia gratuita vence en el juicio, está obligado a pagar los gastos que originó su defensa siempre que éstos no superen la tercera parte de lo que él obtuvo en la sentencia.
- Si, en los casos en los que corresponda, la sentencia aprueba a favor del beneficiario de la justicia gratuita alguna cantidad en concepto de “litis expensas”, esto es, para cubrir los gastos del juicio, el letrado y el procurador que hayan intervenido, pueden solicitar el pago de sus honorarios con el límite de la cantidad reconocida en esta Sentencia.

El cálculo de los honorarios y derechos del abogado y del procurador, se realizará según las normas de honorarios y aranceles vigentes para cada colegio profesional en el momento en que se tramita el proceso judicial.

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 e incurrir en erogaciones.

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

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, prescribe: “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 gratuita; tesis 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.

El principio objetivo del vencimiento, 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, ya que 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 restituírse nos,

si vencemos, en su integridad; lo que lleva a la conclusión de que si las costas no se impusieren al vencido, sufriría el vencedor, por el hecho de impetrar la tutela de los Tribunales, una injustificada disminución patrimonial; las costas dice Secchi, son un factor más de la perturbación que la necesidad de acudir al proceso lleva consigo; para que el orden se restablezca, es preciso que el vencido satisfaga al vencedor las costas que fueron necesarias para el ejercicio de la acción y para la defensa.

En la siguiente cita, 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”¹¹.

El Código Procesal Civil y Mercantil sigue el principio objetivo del vencimiento pero en forma atenuada, pues si bien en el Artículo 573 regula como norma general, que “El Juez en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte. (Siguiendo la orientación del Artículo 91 del Código Procesal Italiano). También el artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, 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

¹¹ **Ibid.**

supuestos siguientes: a) que haya litigado con evidente buena fe; b) cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas; c) 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 d) 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.

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 la condena en costas. A saber: a) cuando el proceso se hubiere seguido en rebeldía del demandado; b) cuando haya habido necesidad de promover ejecución contra el deudor para la satisfacción del crédito; c) si el vencido hubiere negado pretensiones evidentes de la demanda o contrademanda que el proceso indique que debió aceptarlas al contestar aquéllas; d) si la parte hubiere aducido documentos falsos o testigos falsos o sobornados; y e) 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

(tal como lo establece el Código Procesal Civil y Mercantil); aspecto para el cual se muestran más cautelosos.

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.

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

El concepto de costas en el Derecho alemán, dice De la Plaza, es amplísimo, pues no sólo se reputan costas cuantas han sido necesarias para la persecución normal y defensa de los derechos, sino los viajes que hayan tenido que realizarse, la asistencia a debates y actuaciones, y aun las causadas en el procedimiento de conciliación.

El Artículo 578 del cuerpo de leyes mencionado regula como costas reembolsables: el valor del papel sellado y timbres fiscales (que desaparecieron como tales por la Ley del Timbre); 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 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.

De acuerdo con el procedimiento para la liquidación de costas del Artículo 580 del Código Procesal y Mercantil:

- Para promoverlas en el juicio ejecutivo, debe estar firme la sentencia en la que se haya declarado la condena al pago de costas, es decir, que haya causado ejecutoria;
- El ejecutante debe presentar un proyecto de liquidación ajustado al arancel respectivo, 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 de Segunda Instancia, como el juez de primer grado es ajeno a las actuaciones que se produjeron en aquélla, pedirá informe por nota al Tribunal Superior para la confirmación de las costas causadas.

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

En el caso del juicio ejecutivo debe tenerse presente que, conforme se señaló, la sentencia que se dicta se convierte en título ejecutorio, en consecuencia, la determinación de las costas se proyecta hacia la vía de apremio, (tal como se establece con copia de una demanda incorporada en el presente informe en su apartado de anexos) ya fuere para obtener, previo requerimiento, directamente del obligado su pago en metálico, o con autorización judicial, para el caso que el embargo hubiere recaído sobre dinero en efectivo, o bien para el remate y/o adjudicación de los bienes.

La condena en costas, “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”¹².

¹² **Ibid.**

Pago de honorarios profesionales: “Es común que en los proyectos de liquidación de costas se incluyan los honorarios por dirección y procuración, que por lo regular la ejercen el mismo profesional, y en la práctica es el cliente quien corre con esos gastos.”¹³

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.

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

Los honorarios los devengará el abogado, cualquiera fuera la naturaleza del asunto y aun cuando de conformidad con la ley no

¹³ Mauro Chacón Corado, **El juicio ejecutivo cambiario**, Pág. 233.

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.

El procedimiento para la aprobación es sencillo. Para el efecto quien hubiere prestado los servicios establecidos por el arancel, podrá pedir la liquidación de sus honorarios ante juez competente de su domicilio. Presentada la solicitud, el juez dará audiencia en incidente por dos días comunes a las partes, y si dentro de dicho plazo el o los obligados no presentaren constancia fehaciente de haber efectuado el pago, y la liquidación se encuentra de acuerdo con la ley, el juez le dará su aprobación. El auto que resuelva la liquidación será apelable y al estar firme constituirá título ejecutivo que podrá ejecutarse por la vía de apremio dentro de las mismas diligencias. El abogado podrá incluir en el proyecto de liquidación de costas, las que correspondan a su actuación dentro de ese mismo incidente. Artículo 24 del Decreto número 111-96.

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

Asimismo, el Artículo 26 del arancel, señala que los jueces que conozcan sobre reclamación lo 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. La siguiente cita, es un pronunciamiento 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”¹⁴.

2.2.3. Forma de tasar las costas

El procedimiento para solicitar el pago de esta condena es el llamado "tasación de costas".

Se inicia mediante solicitud formulada por el abogado y procurador que han intervenido en el procedimiento y a la que se acompañan sus minutas y las facturas que justifiquen los gastos (de profesionales o por servicios) que tengan la consideración de costas del procedimiento.

La tasación de costas la practica el Secretario Judicial y no incluirá en la misma los derechos correspondientes a escritos y actuaciones que sean inútiles, ni las partidas de las minutas que no se expresen

¹⁴ **Ibid.**

detalladamente, se refieran a honorarios que no se hayan devengado en el pleito o simplemente no se justifican.

También reducirá el importe de los honorarios de los abogados y demás profesionales que superen los límites establecidos (el importe máximo de la condena en costas es una tercera parte del importe que se reclamara en el procedimiento)

Al condenado se le comunica el importe al que ascienden las costas para que, si no está conforme, las impugne.

Los motivos que pueden alegarse son de dos tipos: que las costas son excesivas, esto es, los honorarios presentados por los profesionales que intervinieron están por encima de las normas orientadoras o aranceles de sus respectivos Colegios o no responden realmente al trabajo efectuado, o bien, que las costas son indebidas, esto es, se han incluido partidas de gastos que no tienen el carácter de costas del juicio.

La impugnación de la tasación de costas se resuelve mediante una auto del Tribunal por el que se determina con exactitud la cantidad que debe abonar el condenado, dándosele un plazo para que las abone de forma voluntaria. Si transcurrido éste no ha pagado las costas, se podrá iniciar contra el deudor la vía de apremio o de ejecución sobre sus bienes.

Las costas se ocasionan en cada instancia procesal, esto es, si contra una sentencia se interpone recurso de apelación la sentencia que ponga fin al mismo puede contener a su vez una nueva condena en costas derivada de la tramitación del recurso de apelación.

2.2.4. El desistimiento y su relación con las costas procesales

El demandante puede desistir o renunciar a continuar con la tramitación del procedimiento en cualquier momento siempre y cuando no se haya dictado sentencia.

En estos casos y respecto al pago de las costas, deben distinguirse dos situaciones: Si el demandado acepta el desistimiento, ninguno de los dos será condenado a pagar las costas del juicio; si por el contrario, no acepta el desistimiento, el demandante será quien deba pagar las costas procesales.

2.2.5. Las costas y el allanamiento

Mediante el allanamiento el demandado reconoce que la acción judicial que está ejercitando contra él el demandante es justa, esto es, que tiene razón.

En estos casos, si el demandado se allana antes de contestar a la demanda, no será condenado en costas salvo que se considere por el juez que ha actuado con mala fe, esto es, por ejemplo ya se le ha reclamado la deuda o se ha intentado la conciliación judicial.

Por otro lado, si el allanamiento se realiza después de haber contestado a la demanda, el demandado será condenado a abonar las costas del procedimiento.

2.2.6. Las costas y el beneficio de justicia gratuita

En cualquier caso, un abogado podrá ofrecer asesoramiento sobre todas estas cuestiones a la vista de las particularidades que presente cada supuesto concreto.

CAPÍTULO III

3. El derecho de los servidores públicos a que el Estado sea condenado en costas procesales

3.1. Sustentación legal y doctrinaria

Es habitual que en muchos pleitos se solicite al juez que se condene a la contraparte a pagar las costas del juicio. A ello se le denomina técnicamente *condena en costas*.

Normalmente, esto se concede en caso que se aprecie que se litigó sin tener fundamento alguno o que incluso se inició el juicio de mala fe (con ánimo de causar un perjuicio, por el simple hecho de tener que ir a juicio, o por dilatar el procedimiento todo lo posible). Con ello, se pretende resarcir a la parte que actuó de buena fe, haciendo a la otra parte pagar todos los gastos de un proceso innecesario.

El Juicio Ordinario de Trabajo es un típico proceso de cognición ya que declara un derecho, previa fase de conocimiento. En este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”¹⁵.

Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la

¹⁵ Manual de derecho procesal del trabajo, pág. 58.

determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”¹⁶.

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido en los siguientes términos: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”¹⁷.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista esa última no significa que no tenga técnica; es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del Juicio Ordinario de Trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación:

¹⁶ Hugo Alsina, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, pág. 19.

¹⁷ **El derecho laboral**, pág. 5.

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el Juicio Ordinario Laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”¹⁸.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

¹⁸ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 59.

3.2. Principios que sustentan el pago de las costas procesales

Se entiende por principio, según el acervo común: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia”¹⁹, por lo que se entiende lo siguiente: si el derecho del trabajo posee principios, estos constituyen su razón fundamental. Entre otros el Derecho del Trabajo es eminentemente tutelar de los trabajadores, y esto debido a que sus principios le imprimen esa razón de ser.

A la vez, los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la Doctrina y las normas jurídicas del Derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El Derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

Por todo lo anterior se puede decir como definición de todo principio: “Directriz que implica la razón fundamental sobre la cual debe conducirse una ciencia”.

➤ Principio de congruencia

En el 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

¹⁹ Diccionario de la lengua española, pág. 1689.

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

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

➤ Principio de oralidad

El principio de oralidad, es la iniciación y sustanciación del proceso que debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículo 321, 322, 333 Código de Trabajo.

➤ Principio de concentración procesal

En el 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 del Código de Trabajo. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la

demanda, contestación de la demanda, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

➤ Principio de publicidad

El principio de publicidad, 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.

➤ Principio de economía procesal

El principio de economía procesal es entendido en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación.

➤ Principio de preclusión

El 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 precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

➤ Principio de igualdad

Por el principio de igualdad las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El

principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

➤ Principio tutelar

El principio tutelar 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, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. El cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo.

➤ Principio de sencillez

Por el principio de sencillez todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

➤ Principio de probidad

El principio de probidad o de lealtad, es 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. En el 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 hasta la libre convicción. Según el Artículo 361 del Código de Trabajo, la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal 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.

➤ Principio protector

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." (Artículo 103 de la Constitución Política).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando).

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus

reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14. "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en Seguridad e Higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

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.

“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.²⁰

“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 esta implícita la tutelaridad”.²¹

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 de irrenunciabilidad

"El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no solo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede

²⁰ **ibid.**

²¹ **ibid.**

aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".²²

➤ Principio de continuidad

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

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 primacía de la realidad

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo

²² Ramos Donaire, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 8.

porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"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 lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del Considerando cuarto del Código de Trabajo)

➤ Principio de buena fe

El Derecho Laboral es un Derecho de la clase trabajadora. "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".²³

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

²³ **Ibid.**

3.3. Características

Las características de los principios del derecho del Trabajo son entre otras:

- Sirve para determinar la función tutelar del Derecho de Trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Son muchos los principios que se enumeran del Derecho del Trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

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.

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 si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

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 de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

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.

Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas

dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

Antes de hablar de la demanda se debe expresar la acción, ya que esta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

"Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"²⁴. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

²⁴ **Ob. Cit;** pág. 59.

Según criterio personal, la demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- Subjetivamente: Es un acto de la parte.

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- orales y
- escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- Demandas simples y
- demandas acumuladas.

Las demandas pueden entablarse por escrito y verbalmente. En este último caso, cual deberá levantarse acta (Artículo 322 Código de Trabajo), llenando así en ambos casos los requisitos de fondo y de forma necesarios. (Artículo 322 Código de Trabajo).

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones

ejercitadas estas pueden ser simples, en las cuales se ejercita una sola pretensión y acumuladas, varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. (Artículo 330 Código de Trabajo).

Los requisitos de toda demanda judicial debe cumplir con lo estipulado en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 Código Procesal Civil y Mercantil.

Modificación de la demanda: Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia en el Artículo 338 Código de Trabajo.

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y lo impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro Derecho Procesal de Trabajo, y es importante señalarlo, porque el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al acto y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarara con lugar aún sin haberlo

evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Se concluye pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, pretende la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es demostrarle al juez, la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles, a criterio personal, todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Igualmente, son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

3.4. Definición de sentencia

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”²⁵.

“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”²⁶.

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

La regulación de la sentencia para el procedimiento laboral guatemalteco, se encuentra en el Capítulo octavo, del Título Undécimo, del Código de Trabajo, en sus Artículo 358 al 364. Especial mención para el presente capítulo de esta investigación, merecerá el último de los mencionados, toda vez que es este el constituye el objeto central de estudio.

En cuanto al momento procesal para dictar sentencia, el Artículo 358 del cuerpo de leyes mencionado, anticipa que: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar, confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procede, cuando se trata de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras

²⁵ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1864.

²⁶ López Larrave. **Ob. Cit;** pág. 37.

acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

Ahora bien, cuando si hubo comparecencia de la parte demandada, el Artículo 359 señala que, recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Añadiendo que implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días indicado.

En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, según lo estatuye el Artículo 360 del Código de Trabajo, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Salvo disposición expresa del Código de Trabajo 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 Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Finalmente, refiere el Artículo 364 del mismo Código que, las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

No obstante, este Artículo cuenta con un segundo y último párrafo que constituye el objeto central para la presente investigación, y pese a citarlo a continuación, se procede a analizarlo con mayor detenimiento en el capítulo cuarto del presente trabajo. Esta norma señala que, cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Debe ejecutar la sentencia, según el Artículo 425 del Código de Trabajo, el juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

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.

Contra la liquidación no cabrá más Recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe 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. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado de prestar fianza.

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

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

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.

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.

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.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en Código Procesal Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece el Artículo 426 del Código de Trabajo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

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.

En los casos no previstos en el capítulo diez del Título undécimo del Código mencionado, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites, del procedimiento ejecutivo de lo civil.

El término sentencia se deriva del latín *sententia*, que significa Dictamen o parecer que alguien tiene o sigue. El Diccionario lo define en las siguientes palabras, sentidos y acepciones: “Dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad. Declaración del juicio y resolución del juez. Decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial, que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga. Secuencia de expresiones que especifica una o varias operaciones. Oración gramatical. Aquella en que el juzgador, concluido el juicio, resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando, condenando o absolviendo. La que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario”²⁷.

Cuando se menciona la palabra resolución se tiene por dicho término: “Acción y efecto de resolver o resolverse. Ánimo, valor o arresto. Actividad, prontitud, viveza. Cosa que se decide. Decreto, providencia, auto o fallo de autoridad gubernativa o judicial. Distinción o separación mayor o menor que puede apreciarse entre dos sucesos u objetos próximos en el espacio o en el tiempo. Terminación de una enfermedad, especialmente de un proceso inflamatorio. Paso de un acorde disonante a otro consonante. Este último acorde con relación al anterior. Resolución

²⁷ Real academia española, **Ob. Cit.**, pág. 847.

judicial firme. Aquella que, por no ser susceptible de recurso, se considera como definitiva, para expresar el fin de un razonamiento”²⁸.

La sentencia es estimatoria cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante. Por el contrario, la sentencia es desestimatoria cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o denunciado.

Son sentencias firmes aquéllas que no admiten contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o extraordinario. Se contraponen a las no firmes o recurribles o también llamadas definitivas que son aquellas contra las que cabe interponer recurso.

Las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe contener más, ni algo distinto, de lo pedido por las partes.

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate. En cuanto al lugar, es la sede del juzgado o tribunal a quien corresponda llevar a cabo el acto.

“Respecto de la forma, las sentencias se dividen en tres partes: en primer lugar, el encabezamiento, en el que se señala la ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, la fecha en que se suscribe y el nombre del juez que la dicta. En el encabezamiento se hacen constar también los presupuestos o antecedentes de hecho que son la exposición de los acontecimientos que se enjuician y las peticiones

²⁸ **ibid.** Pág. 794.

de las partes. En segundo lugar, los fundamentos de Derecho, que contienen los argumentos jurídicos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver sobre el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso. Por último, el fallo en el que se condena o absuelve al demandado o denunciado”²⁹.

La redacción de la sentencia corresponde al juez que la haya dictado (si se trata de un órgano jurisdiccional unipersonal) o al magistrado ponente, si se trata de un órgano colegiado (en este caso, previa deliberación y votación de la sentencia por parte de los miembros del tribunal juzgador). Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura en audiencia pública por el juez, cuando se trata de tribunal unipersonal, o magistrado ponente si se trata de órgano colegiado. Por último, la sentencia debe notificarse a las partes. El documento público en que se refleja la sentencia se llama ejecutoria.

La regulación de la sentencia para el procedimiento laboral guatemalteco, se encuentra en el Capítulo octavo, del Título Undécimo, del Código de Trabajo, en sus Artículo 358 al 364. Especial mención para el presente capítulo de esta investigación, merecerá el último de los mencionados, toda vez que es este el constituye el objeto central de estudio.

En cuanto al momento procesal para dictar sentencia, el Artículo 358 del cuerpo de leyes mencionado, anticipa que: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar, confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

²⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2003.

En la misma forma se procede, cuando se trata de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

Ahora bien, cuando si hubo comparecencia de la parte demandada, el Artículo 359 señala que, recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Añadiendo que implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días indicado.

En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, según lo estatuye el Artículo 360 del Código de Trabajo, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Salvo disposición expresa del Código de Trabajo 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 Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

3.5. Clases de sentencia

- Declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral,

con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

- De condena: Como por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Desestimatorias: Como por ejemplo: Cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- Sentencia dada en juicio con contradictorio: Como por ejemplo: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.
- En rebeldía: Como por ejemplo: El demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la

interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores

Todo trabajador tiene derecho al reclamo de costas procesales cuando en un proceso de trabajo así se determina. En ese sentido debe privar el principio de igualdad ante la ley, y por consecuencia prevalecer el criterio uniforme en los operadores de justicia de dar trámite a la reclamación de costas procesales y al pago de las mismas.

En ese sentido, el Código de Trabajo en su Artículo 78 inciso B, señala que: 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. El Artículo 5 de la Ley del Servicio Civil establece asimismo: Los casos no previstos en esta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho. Y finalmente el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

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

necesidad de unificar criterio al respecto, con base en el derecho a la igualdad de que se goza por la legislación nacional.

3.6. Fundamentos legales para el pago de costas procesales

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,
- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

El procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda, la cual puede ser oral o escrita (Artículo 322 del Código de Trabajo).

Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Las partes dentro del proceso pueden actuar personalmente o por mandatario judicial, con las excepciones que establece el Artículo 323 del Código de Trabajo.

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que debe ser ampliado a razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de

la hora señalada para el inicio de la audiencia. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa, el juez señala nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó, sin embargo si la razón de la excusa persistiere, las partes deben designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado.

Si se hubiese planteado la reconvenición el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

En el desarrollo de la primera audiencia, es uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvenición, que el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas de conciliación, aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre y cuando no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

En relación a la conciliación, es posible que la misma se de en forma parcial, continuando el juicio en las partes no convenidas.

El desarrollo de esta audiencia, previamente a contestarse la demanda o la reconvención, que se pueden oponer las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Si por razones ajenas a las partes, al juez no le fuere posible la recepción de todos los medios de prueba, en la primera audiencia, entonces se señala día y hora para una nueva, la cual debe realizarse

dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera, extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al Tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Tribunal. Artículo 346 del Código de Trabajo.

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo. Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

Para las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de revocatoria y reposición.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Contra las resoluciones que resuelven estos últimos recursos, procede el recurso de apelación.

“En el proceso de trabajo el Estado puede ser demandado como patrono, y es recurrente el criterio controversial de exonerarlo de algunas obligaciones que en otro contexto se aplican al resto de patronos. Por ejemplo, los daños y perjuicios, las costas procesales, la exhibición de libros de contabilidad y otra serie de elementos.

No obstante, la divergencia de criterios, estableciendo algunos la necesidad de que el Estado sea responsable en la misma medida en la cual lo es cualquier otro patrono en una sociedad, mientras que otros son de la idea de exonerarlo en algunos casos como ya se dijo, como consecuencia de tutelar los bienes del Estado y que no sean por motivos irregulares causa de pagos que aunque legales, excesivos; también es preciso señalar que, en materia de derecho del trabajo, la defensa de los derechos del trabajador importan sobre manera para el cumplimiento de los altos fines para los cuales fue creada esta rama del derecho en general.

El derecho del trabajo es tutelar de los derechos del trabajador, y por ello es necesaria la aplicación de todas las medidas establecidas en derecho internacional de los derechos humanos de la tercera generación, los cuales precisan que todos los beneficios establecidos para un trabajador deben ser respetados y lograr su vigencia por proceso judicial legal, cuando ha sido violentado anteriormente.

Con base en los fundamentos del derecho del trabajo y de la protección que este debe al trabajador, importa sobre manera que el

Estado deba cumplir con todas las obligaciones que, como patrono le corresponden. Si en un proceso laboral se demuestra que ha sido responsable de la causa de la violación, también debe ser condenado al pago de costas procesales, aun y muchas legislaciones contemplan la facultad del trabajador de recurrir a los órganos jurisdiccionales sin asistencia de profesional del derecho, y ello signifique no incurrir en gastos de honorarios. No hay que olvidar que, el desgaste económico al que se someten las partes en un proceso legal es en ocasiones altísimo, considerando lo exiguo y bizantino de cualquier procedimiento judicial.”³⁰

Como es evidente, el patrono puede ser condenado también al pago de costas procesales, y esto provoca la discusión en torno a si el Estado debe o no pagar, siendo que es un ente al servicio de la sociedad y el administrador de la cosa pública.

“Es importante que el Estado cumpla con todas las obligaciones a las cuales estaría sujeto cualquier patrono o empleador alguno. No pueden establecerse excepciones privilegiantes, sobre todo cuando se trata de la defensa de los derechos del trabajador.

El Estado debe cumplir con el pago de costas procesales cuando se ha demostrado fehacientemente en un proceso legal civil, mercantil o inclusive laboral que, es responsable de motivar la causa que originó la disputa tribunalicia.

Por esa razón, no puede establecerse una distinción a favor del ente Estatal, y sobre todo porque se trata del patrono con los mayores recursos. Por ello devendría en un contrasentido tal privilegio.

³⁰ Guerrero, Guillermo, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 61.

En la legislación nacional de algunos países se acostumbra establecer diferencias entre el Estado con el resto de patronos; lo cual conduce a una serie de irregularidades que terminan afectando la correcta aplicación del derecho y los principios de sana convivencia pacífica que los establece³¹.

Lo que se interpreta en la cita textual anterior es que, no se pueden otorgar privilegios, ni aún al Estado, en el sentido de exonerarlo de pagos como el de las costas procesales. Por ello, se debe enfatizar la igualdad ante la ley.

“En relación a las costas judiciales puede decirse que éstas constituyen los gastos que origina el proceso a consecuencia de su instauración y desarrollo, y que deben ser pagadas por las partes que intervienen en él. La situación anterior, observa una arista para los trabajadores del servicio público, para los que la Ley de Servicio Civil, no regula expresamente el pago de las costas, pues ha sido éste el argumento del que se han valido algunos tribunales para eximir al Estado de la condena al pago de las costas³².”

Las consecuencias de privilegiar al Estado al no obligarle al pago de costas procesales cuando ha sido condenado por el pago de prestaciones laborales. Como consecuencia de la falta de un criterio uniforme en la interpretación de la ley del trabajo.

“En lo relacionado a la condena en costas, lo lógico sería que sean a cargo de la parte que desiste. Dice Prieto Castro que en caso de renuncia a la acción y de desistimiento de la demanda o del recurso, como hasta ese momento se han producido gastos y molestias o cabe la

³¹ Reynoso, Eleutorio. **El derecho del trabajo y la globalización**. Pág. 131.

³² Franco López, César Landelino, **Manual del derecho procesal del trabajo**. Pág. 204.

posibilidad de que se produzcan, por un principio de justicia deben ser impuestas al actor.

Sin embargo, dicha situación no está regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que actualmente puede desistirse de un proceso entablado sin que el desistente soporte la condena en costas.

Las costas procesales son el conjunto de gastos necesarios que se originan en un proceso judicial. La regla general establece que estará obligado a pagarlas, por imposición del tribunal, la parte que haya visto desestimadas sus pretensiones, de tal forma que la otra podrá recobrarlas para reembolsarse los gastos del litigio. Lo común es que las costas se impongan en los procesos civiles.”³³

Por su parte esta última cita, sirve para fundamentar el hecho de lo que se debe concebir por costas procesales y particularmente el hecho de que este es precisamente el argumento para no privilegiar al Estado liberándolo del pago cuando ha sido condenado en sentencia ejecutoriada.

“La situación anterior, observa una arista para los trabajadores del servicio público, para los que la Ley de Servicio Civil, no regula expresamente el pago de las costas, pues ha sido éste el argumento del que han valido algunos tribunales para eximir al Estado de la condena al pago de las costas.

La sentencia es la resolución llevada a cabo por el órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. La sentencia contiene una declaración de voluntad del juez o tribunal en la que se aplica el Derecho a un determinado caso concreto.

³³ Betti, Edgardo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 121.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Finalmente, refiere el Artículo 364 del mismo Código que, las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

No obstante, este Artículo cuenta con un segundo y ultimo párrafo que constituye el objeto central para la presente investigación, y pese a citarlo a continuación, se procede a analizarlo con mayor detenimiento en el capítulo cuarto del presente trabajo. Esta norma señala que, cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Debe ejecutar la sentencia, según el Artículo 425 del Código de Trabajo, el juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

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.

Contra la liquidación no cabrá más Recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe 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. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado de prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente

publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

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

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.

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.

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.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en Código Procesal Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece el Artículo 426 del Código de Trabajo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

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.

En los casos no previstos en el capítulo diez del Título undécimo del Código mencionado, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites, del procedimiento ejecutivo de lo civil.

La ley del servicio civil no regula nada al respecto de las reclamaciones en costas procesales, cuando un trabajador del Estado las reclama luego de que ha ganado un juicio laboral y se ha demostrado por medio de la sentencia de éste que su despido fue injustificado.

Ante la falta de una regulación específica, el trabajador debe recurrir a fundamentar su derecho, y luego el juzgador debe recurrir también a la aplicación supletoria de leyes y además de interpretaciones extensivas de artículos conexos.

Es importante que el Estado cumpla con todas las obligaciones a las cuales estaría sujeto cualquier patrono o empleador alguno. No pueden establecerse excepciones privilegiantes, sobre todo cuando se trata de la defensa de los derechos del trabajador.

El Estado debe cumplir con el pago de costas procesales cuando se ha demostrado fehacientemente en un proceso legal civil, mercantil o inclusive laboral que, es responsable de motivar la causa que originó la disputa tribunalicia.

Por esa razón, no puede establecerse una distinción a favor del ente Estatal, y sobre todo porque se trata del patrono con los mayores recursos. Por ello devendría en un contrasentido tal privilegio.

En la legislación nacional de algunos países se acostumbra establecer diferencias entre el Estado con el resto de patronos; lo cual conduce a una serie de irregularidades que terminan afectando la correcta aplicación del derecho y los principios de sana convivencia pacífica que los establece

En Guatemala, el servicio civil es el servicio que los ciudadanos prestan en alguna institución estatal.

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo, de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es obstáculo para ocupar un

cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

3.7. Causas que puede originar despido y posterior impugnación en el Estado

Los servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.

Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

- Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abierta inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso contra otro servidor público, siempre que como consecuencia

de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.

- Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o la vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.
- Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
- Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario.
- La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.

- Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
- Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito.
- No será necesario al apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.
- Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
- Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios.

El reglamento hará la calificación de las faltas.

Todo despido justificado se hará sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora y hace perder al servidor público todos los derechos que le conceden esta ley y sus reglamentos, excepto los adquiridos en relación con jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que expresamente se señalen.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por otras leyes ordinarias, queda a salvo el derecho del Estado para entablar las acciones correspondientes ante los tribunales respectivos.

Todo servidor público del servicio por Oposición que hubiere sido despedido por cualesquiera de las causales señaladas en el Artículo 76, podrá reingresar al Servicio Civil después de haber transcurrido tres años, contados desde la fecha de la comisión del acto que dio lugar al despido, siempre que durante tal período hubiere observado buena conducta y se someta a las pruebas de selección de personal establecidas por esta ley y sus reglamentos. Se exceptúan quienes hubieren sido condenados por los delitos de traición, violación de secretos, infidelidad en la custodia de documentos, usurpación de funciones, exacciones ilegales, cohecho, malversación de caudales públicos, fraude, falsedad y falsificación de documentos públicos, asesinato, y en general todos aquellos delitos contra el patrimonio del Estado.

Para el despido de un servidor público regular en el Servicio por Oposición, se seguirá el siguiente procedimiento:

- La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el Servicio por Oposición, previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito su decisión al servidor afectado, expresando las causas legales y los

hechos en que se funda para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil. El servidor público en tales casos, cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido.

- El director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de esta ley.

Las reclamaciones a que se refiere el inciso 6 del Artículo 19 de esta ley, y las demás en ella contenidas, deberán sustanciarse en la forma siguiente: el interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de un término de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida.

Presentado el escrito, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere proferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a

plantear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

En los demás casos contemplados en la ley, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del mismo término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables.

La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad.

La junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estimare necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio; en esta función la Junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver.

Las resoluciones de despido de la Junta deberán ser recopiladas en la secretaría de la misma.

Con respecto al despido, la Junta Nacional de Servicio Civil debe decidir sobre la procedencia o improcedencia del mismo. En el primer caso, la autoridad nominadora debe ejecutar inmediatamente la resolución respectiva, si antes no ha ordenado la suspensión del servidor público. En el segundo caso, la autoridad nominadora debe acatar en definitiva y de inmediato lo resuelto. La junta nacional de servicio civil está facultada, de acuerdo con los hechos establecidos, para ordenar a la autoridad nominadora que se aplique cualesquiera de las sanciones previstas en esta ley y para autorizar la adopción de otras medidas que redunden en el mantenimiento de la disciplina y el orden en el servicio. En ningún caso

tales decisiones podrán ser contrarias a los derechos establecidos en esta ley.

En el caso de que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional de Servicio Civil o la decisión de la Junta Nacional de Servicio Civil sean favorables para el servidor público suspenso, se entenderá restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de la suspensión. El reglamento de esta ley preceptuará las demás formalidades a seguirse para los efectos de lo mente establecido.

Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del Artículo 61.

La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.

La cesación definitiva de funciones de los servidores públicos en el Servicio por Oposición, se produce en los siguientes casos:

- Por renuncia del servidor público.
- Por destitución o remoción.
- Por invalidez, cuando fuere absoluta.
- Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia.

Una de las formas más conocidas para el tratamiento de los despidos en el sector público en cualquier país del mundo lo constituye la evaluación del rendimiento del servidor que se trate.

El objetivo básico de la evaluación del desempeño es tomar decisiones para corregir las deficiencias, por lo que la entrevista con el empleado debe dar información sobre estas en el rendimiento, así como las bases para planificar su mejoramiento. Por lo tanto, después de una evaluación el empleado y el supervisor deben acordar ideas y planes para acción correctiva. Sin ella las deficiencias del personal continuaran y se harán probablemente mas graves. Algunas veces los empleados cuyo rendimiento esta por debajo del normal, no entienden exactamente lo que se espera de ellos. Sin embargo, una vez que saben cuales son sus responsabilidades, la acción correctiva se facilitara para mejorar el rendimiento. Por ello, muchas organizaciones realizan evaluaciones y entrevistas frecuentes a los empleados nuevos. A continuación se describen las principales acciones a seguir:

- Capacitación para el puesto

La evaluación puede indicar que hay necesidad de orientar al empleado en forma mas eficaz o de darle instrucciones para acrecentar su conocimiento y las habilidades requeridas para lograr un rendimiento efectivo.

La mayoría de los empleados tienen talentos e intereses que podrían ser aprovechados tanto por ellos mismos como por la institución y/o organización.

Capacitación significa, hacer a uno apto, habilitarle para algo. Que las actividades que enseñan a los empleados la forma en que deben

desempeñar su puesto actual. Esta proporciona al empleado la información que necesita a fin de trabajar con comodidad y eficacia en la organización.

Los empleados competentes no siguen siendo competentes toda la vida. Es por esta razón que las organizaciones se ven obligadas a invertir tiempo y dinero en capacitación formal. La competencia, los cambios tecnológicos y la búsqueda de una mayor productividad están motivando a las empresas a incrementar los gastos de capacitación.

Para realizar cualquier programa de capacitación es necesario evaluar las necesidades y objetivos que se quieren alcanzar con ella.

Al momento de tener identificadas las necesidades, se puede determinar el tipo de capacitación adecuada a utilizarse y analizar si este cumple con los objetivos planeados. La capacitación puede utilizarse cuando se detecta altos índices de accidentes, niveles bajos de motivación, etc. Sin embargo, no debe utilizarse siempre como respuesta a dichos problemas.

Puede realizarse tanto cuando un empleado es nuevo como cuando es necesario mejorar el desempeño de los que ya son miembros de la organización. A continuación se mencionan algunos procedimientos que los jefes de personal pueden utilizar para determinar las necesidades de capacitación de personal.

- Evaluación del desempeño

El trabajo de cada empleado se mide a través de normas y objetivos de desempeños establecidos para su trabajo.

- Análisis de los requisitos del puesto

Se examina las destrezas y conocimientos especificados en la descripción del puesto.

- Estudio de recursos humanos

A los jefes de personal y al personal en general se les solicita describir cuales son los problemas que están teniendo en su puesto y que acciones, a su juicio, se necesitan para resolverlos.

Existen distintos tipos de capacitación en cuanto el lugar para ella, la cual depende del costo, contenido, objetivos y otros. Común mente estas se realizan al puesto debido a la sencillez y por lo general, es de menor costo. Sin embargo, en algunos casos es necesario que se realice fuera del ambiente de trabajo.

- Traslados

Un traslado implica la colocación de un individuo en otro trabajo, cuyos deberes, responsabilidades, posición social y remuneración son aproximadamente iguales a los del trabajo anterior. Un traslado puede requerir que un empleado cambie de grupo laboral, lugar de trabajo, horario o unidad de la organización, y aun puede hacerse necesario el mudarlo a otra área geográfica. Los traslados facilitan la colocación de empleados en trabajos en los cuales hay mayor necesidad o mejor utilización de sus habilidades.

También permiten ubicar a los empleados en empleos preferidos por ellos y que pueden ejercer mas efectivamente; a veces los traslados facilitan que los empleados se unan a un grupo de trabajo dentro del cual

puedan trabajar mejor. Puesto que es probable que ocurra alguna pérdida de eficiencia mientras que los empleados trasladados van aprendiendo y adaptándose a sus trabajos nuevos, hay que apoyarlos con la capacitación para el puesto y mantener algún grado de control sobre ellos.

- Promociones

Una promoción implica un cambio de asignación de un trabajo de nivel mas bajo a uno de nivel mas alto dentro de la organización. Normalmente, el trabajo nuevo trae un aumento de sueldo y de posición social y exige mas en el termino de la responsabilidad o de las pericias requeridas. Al igual que en los casos anteriores se debe apoyar con capacitación tanto antes de la promoción como durante las primeras semanas después de producirse ésta.

Las promociones permiten que una organización utilice mas efectivamente cualquier talento, habilidad y destreza que hayan desarrollado los individuos . la oportunidad de obtener una promoción sirve como incentivo para que individuos mejoren sus capacidades y su rendimiento. También puede servir como una recompensa y como evidencia del agradecimiento de la organización por logros anteriores. Si se administra adecuadamente, el programa de promoción sirve para mejorar la moral y la eficiencia de los empleados.

Los dos criterios principales para determinar promociones son el mérito y la antigüedad.

El término mérito se refiere tanto al rendimiento anterior como de las habilidades, abarca las calificaciones del rendimiento, los registros del historial individual y los resultados de pruebas profesionales pertinentes

para el nuevo puesto. La antigüedad se refiere a la cantidad de tiempo que un empleado lleva trabajando para la institución.

Al reconocer el mérito y la antigüedad, el problema no es escoger entre los dos factores; el problema es determinar cuanta importancia hay que dar a cada uno de ellos.

- Descensos de rango

Un descenso de rango consiste en un cambio de asignación a un trabajo de nivel mas bajo en la organización, el cual requiere menos habilidad, responsabilidad, posición social y pago. Se puede poner a un empleado en un trabajo de nivel mas bajo la causa de una reducción en la cantidad de posiciones del tipo ya ocupado por el individuo, o porque su rendimiento no ha sido satisfactorio. Se puede utilizar el descenso de rango como una medida de disciplina para castigar al empleado por no corregir sus deficiencias o no seguir las políticas, reglas o normas existentes.

En la práctica es difícil e ilegal, en algunos países, ya que es una decisión que afecta las condiciones de trabajo fundamentales en lo que respecta al sueldo, horario o cambio de lugar físico. Además un descenso de rango puede crea problemas emocionales, a causa de los efectos psicológicos que puede tener tal acción sobre el empleado descendido. Cuando se toma la medida es muy importante dar toda la ayuda posible al empleado afectado.

A veces puede ser preferible otra línea de acción que el decidir un descenso. Cuando empieza a debilitarse o a ser insuficientes las habilidades y pericias de un empleado que lleva muchos años de servicio, se puede resolver el problema traspasando algunos de los deberes a

otros, mientras se mantienen inalterados el título y el pago. En otros casos, se puede resolver el problema dando a la persona una promoción simbólica, es decir, creando una posición de jerarquía nominal pero con relativamente poca autoridad y responsabilidad.

- Despidos

El despido ha de ser la última instancia y debe hacerse toda clase de esfuerzo por evitarlo. En ocasiones las organizaciones tienen necesidad de reducir el tamaño de su esfuerzo laboral como resultado de una reducción en cantidad de trabajo disponible, de la eliminación de ciertos trabajos a causa de una organización o por cambios tecnológicos y condiciones económicas deficitarias o mejoras en la eficiencia de producción.

- Motivación

Es la voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Una de las teorías de la motivación más ampliamente conocida es la teoría de la Jerarquía en donde se ven las necesidades humanas en forma de una pirámide, que asciende desde el nivel más bajo al más alto, luego a la conclusión de que cuando se satisface un conjunto de necesidades, este tipo de necesidad deja de ser un motivador.

- Necesidades fisiológicas

Se trata de las necesidades básicas para mantener la vida humana misma como son: alimento, agua, calor, abrigo y sueño. Mientras no se

satisfagan estas necesidades en un grado necesario para mantener la vida, no habrá otras que motiven a las personas.

- Necesidades de seguridad

Se trata de las necesidades libres de daños físicos y el temor de la pérdida de empleo, propiedad, alimento o abrigo. Estas necesidades son las que tienen que ver con la protección y las amenazas. El impulso por lograr seguridad económica y laboral se incluyen en esta categoría. El deseo de mantener cuentas de ahorro y varias formas de seguro podrían ser consideradas como satisfactorios para las necesidades de este nivel.

- Necesidad de afiliación o aceptación

Ya que las personas son seres sociales, tienen necesidad de pertenecer a un grupo, de ser aceptados por los demás.

- Necesidad de estima

Una vez que la persona empieza a satisfacer su necesidad de pertenencia, tiende a desear la estima tanto de si misma como de otros. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como son poder, prestigio status y seguridad en si mismo. En este nivel se pasa mas allá de la necesidad de ser aceptado simplemente y se refiere a la necesidad de ser considerado importante por los demás y por uno mismo. El aprecio de uno se basa en la capacidad real, los logros y el respeto de los demás. Parece que equipara las necesidades de estimación con el respeto a sí mismo.

- Necesidades de autorrealización

Una vez que las necesidades de nivel mas bajo han quedado razonablemente satisfechas. Se desarrolla un nuevo descontento. Es la necesidad mas elevada en su jerarquía. Es el deseo de convertirse en que es capaz de ser, de desarrollar al máximo nuestro potencial y lograr algo.

Dicha pirámide muestra como pueden ser manejados los empleados en cuanto a sus motivadores, los cuales dependerán del grado de necesidad en que se encuentre cada uno de ellos.

- Retroalimentación

Forma parte de dicho sistema y significa el grado al que la realización de actividades de trabajo requeridas por un puesto da como resultado que el individuo obtenga información clara directa de eficacia de su desempeño.

Resulta una técnica adecuada llevar a cabo esta retroalimentación de una manera formal, convocando al evaluado y su jefe superior inmediato a una junta en la cual se discutan los resultados. Puede darse el caso que sean considerados desfavorables por el evaluado, y es en este momento de retroalimentación cuando se puede discutir.

La retroalimentación debe realizarse inmediatamente después de la obtención de los resultados, pudiendo así modificar cualquier desempeño que no contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización y/o institución.

Al llevar a cabo la retroalimentación es necesario capacitar al administrador o persona encargada respecto a la forma como se deben

realizar sesiones constructivas de retroalimentación. Una revisión eficaz en la que el empleado percibe que la evaluación es justa, en un clima constructivo, puede hacer de la entrevista algo muy provechoso.

3.8. Consideraciones finales

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

Los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

La ley del servicio civil no regula nada al respecto de las reclamaciones en costas procesales, cuando un trabajador del Estado las reclama luego de que ha ganado un juicio laboral y se ha demostrado por medio de la sentencia de éste que su despido fue injustificado.

Ante la falta de una regulación específica, el trabajador debe recurrir a fundamentar su derecho, y luego el juzgador debe recurrir también a la aplicación supletoria de leyes y además de interpretaciones extensivas de artículos conexos.

Lo que se interpreta en la cita textual anterior es que, no se pueden otorgar privilegios, ni aún al Estado, en el sentido de exonerarlo de pagos

como el de las costas procesales. Por ello, se debe enfatizar la igualdad ante la ley.

Puede decirse que éstas constituyen los gastos que origina el proceso a consecuencia de su instauración y desarrollo, y que deben ser pagadas por las partes que intervienen en él. La situación anterior, observa una arista para los trabajadores del servicio público, para los que la Ley de Servicio Civil, no regula expresamente el pago de las costas, pues ha sido éste el argumento del que se han valido algunos tribunales para eximir al Estado de la condena al pago de las costas.

Con lo señalado se establece las consecuencias de privilegiar al Estado al no obligarle al pago de costas procesales cuando ha sido condenado por el pago de prestaciones laborales. Como consecuencia de la falta de un criterio uniforme en la interpretación de la ley del trabajo.

CONCLUSIONES

1. Existe divergencia de criterios, estableciendo algunos la necesidad de que el Estado sea responsable en la misma medida en la cual lo es cualquier otro patrono en una sociedad, mientras que otros son de la idea de exonerarlo, en algunos casos como ya se dijo en el desarrollo de esta tesis, como consecuencia de tutelar los bienes del Estado y que no sean por motivos irregulares causa de exacciones ilegítimas cuando sí legales; también es preciso señalar que, en materia de derecho del trabajo, la defensa de los derechos del trabajador importan sobre manera para el cumplimiento de los altos fines para los cuales fue creada esta rama del derecho en general.
2. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, y por ello es necesario todas las medidas establecidas en derecho internacional de los derechos humanos de la tercera generación, los cuales precisan que todos los beneficios establecidos para un trabajador deben ser respetados y lograr su vigencia por proceso judicial legal, cuando ha sido violentado anteriormente.
3. Debido fundamentalmente a la no interpretación integrada de las leyes de trabajo, por los operadores de justicia, y que no guardan el mismo criterio, no se concede el pago de costas procesales y sobre todo cuando quien debe pagarlas es el Estado.
4. El pago de prestaciones laborales así como de las costas procesales, son consecuencia de un proceso ordinario laboral, el cual no importa que sea en contra de un patrono particular o cuando el patrono es el Estado.

RECOMENDACIONES

1. Para respetar el derecho a la igualdad ante la ley en el procedimiento de trabajo, es preciso que el Organismo Judicial establezca un criterio uniforme en los juzgadores de trabajo para lo cual es necesario regular en la ley del servicio civil el derecho de reclamar el pago de costas procesales.
2. Los fundamentos jurídicos legales que obligan a los tribunales de trabajo a condenar al pago de costas procesales al Estado, son los que deben informar al derecho de trabajo en el sentido de que éste actúa en ese momento como patrono por lo que debe aplicarse por los jueces, supletoriamente, el código de trabajo.
3. Es preciso que el Estado lleve a cabo reestructuraciones en el planteamiento del criterio para despido de los trabajadores del sector público, en el sentido de establecer criterios que eviten al Estado tener que pagar las costas procesales innecesarias en un eventual proceso laboral.
4. Una vez establecida en juicio laboral la responsabilidad del Estado de Guatemala, en el caso de un despido indirecto o injusto, es preciso también que los juzgadores lo condenen al pago de costas procesales.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I
Buenos Aires. Argentina: Catorceava ed. Ed. Heliasta, 1979.

CALDERON Morales Hugo. **Derecho Administrativo I**. Guatemala, Guatemala.
Tercera Ed. F&G Editores, 1999.

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

GUERRERO Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo** Bogota
Colombia: 2ª ed. Ed. Temis S.A. 1982.

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

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

OSSORIO Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos
Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.

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

Legislación

Constitución Política de la Republica de Guatemala, Asamblea Nacional
Constituyente, 1985

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97, Congreso de la República de
Guatemala

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

Ley de Servicio Civil Decreto 1748, Congreso de la República de Guatemala

Reglamento de la Ley de Servicio Civil Decreto 18-98, Congreso de la República de Guatemala