

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS  
DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPÉQUEZ**

**JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2009**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS  
DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPÉQUEZ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2009

**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. Marco Vinicio Villatoro López  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales  
Vocal: Licda. Silvia Marilú Solórzano  
Secretaria: Licda. Aura Marina Chang Contreras

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. José Alejandro Córdova Herrera  
Vocal: Licda. Ana Mireya Soto Urizar  
Secretaria: Licda. Viviana Nineth Vega Morales

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

LIC. ROMEO ARTURO VASQUEZ JUAREZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO No- 6255  
6a. Calle Poniente No. 33 "B"  
ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPEQUEZ  
Tel. 78328405



La Antigua Guatemala, Sacatepèquez,  
7 de mayo del año 2,008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin,  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Su despacho.

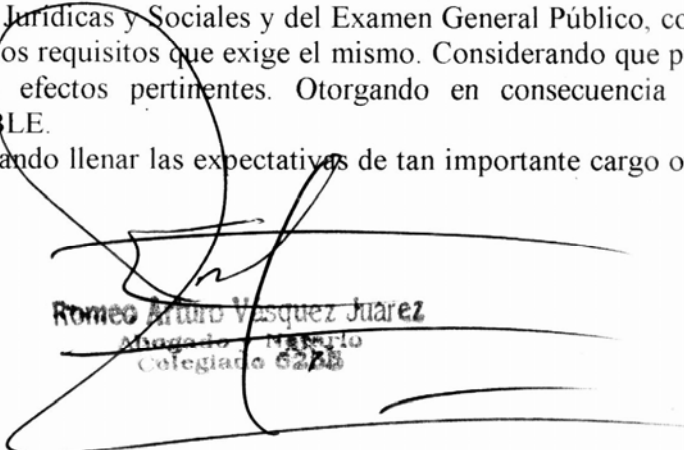
Atentamente me dirijo a usted para informarle que de conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo con fecha 20 de junio del año 2007, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ, el cual se tituló "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPÉQUEZ. Respecto al trabajo de investigación efectuado opino contiene un amplio contenido científico y técnico y la metodología utilizada consistente en el método comparativo es la adecuada para la investigación, así como la técnica documental, que fue la seleccionada.

La redacción del texto de trabajo de investigación se encuentra adecuada al contenido del mismo, observándose las reglas que para el efecto dicta la Real Academia de la Lengua Española. Así también el trabajo de campo que se presenta en los anexos es bastante concluyente, aportando datos para consultar la presente tesis y aplicarla a casos concretos, por lo que es una valiosa contribución científica. Las conclusiones y recomendaciones si son consideradas por la Universidad de San Carlos de Guatemala, pueden servir como base para la formulación de un proyecto de ley para presentar al Organismo Legislativo y que permita ayudar a la sociedad guatemalteca, finalizando con la bibliografía presentada, la que fue seleccionada acorde a las necesidades que el trabajo investigativo fue requiriendo, otorgando fundamento histórico y comparado de normas jurídicas.

Por lo expuesto y en base al artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, considero que el trabajo de tesis reúne los requisitos que exige el mismo. Considerando que puede y debe ser aprobado, para los efectos pertinentes. Otorgando en consecuencia el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Sin otro particular, esperando llenar las expectativas de tan importante cargo otorgado, me suscribo de usted.

Muy atentamente,

  
Romeo Arturo Vasquez Juarez  
Abogado y Notario  
Colegiado 6255

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS ENRIQUE QUIÑÓNEZ ZETA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPEQUEZ".

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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



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

cc.Unidad de Tesis  
MTCL/ragm



LICENCIADO LUIS ENRIQUE QUIÑONEZ ZETA  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 5425  
Calle principal de la Candelaria No. 2  
ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPÉQUEZ  
Tel: 7882-4350

La Antigua Guatemala, Sacatepèquez,  
20 de Junio del año 2008.



Lic. Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho

Lic. Castillo Lutín:

Tengo el honor de informarle a usted, que en cumplimiento con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo, en el cual se me designó como revisor del trabajo de tesis del Bachiller JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ, el cual se titula "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPÉQUEZ", procedí a revisarlo y darle cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales y el Examen General Público, me permito presentar el siguiente dictamen:

- 1.- El trabajo de tesis presentado, se encuentra a mi juicio bien concebido y desarrolla perfectamente el método comparativo y la técnica documental, por lo que el objeto de estudio se adecuó a las normas reglamentarias exigidas.
- 2.- El trabajo es de fácil lectura, por la claridad de su redacción. El contenido del trabajo concuerda con las conclusiones y recomendaciones presentadas; así mismo, encuentra sustento bibliográfico razonable, el cual se nutre además, de valiosos cuadros estadísticos que reflejan el estudio doctrinario realizado.
- 3.- En consecuencia y por la contribución científica que el mismo otorga, me permito emitir dictamen favorable en relación al trabajo de tesis presentado, pues los objetivos trazados en la presente investigación fueron alcanzados, por lo que puede ser aceptado para el examen público de graduación profesional.

Sin otro particular, me suscribo del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, con la más alta estima y respeto.

Atentamente:



Luis Enrique Quiñonez Zeta  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de octubre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JULIO RICARDO CASTELLANOS PAZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO EN LAS MUNICIPALIDADES DE SACATEPÉQUEZ Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS: Fuente de sabiduría para culminar mis estudios.
- A MI MADRE: Guillermina Paz Arriola, por su sacrificio y abnegación.
- A MI ESPOSA: Patricia del Rosario Ramos Sosa de Castellanos, por su amor y apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS: Julio René y Patricia María, por ser la fortaleza para seguir adelante.
- A MIS ABUELAS: María Mercedes Arriola y Laura Granillo, por guiarme en el camino de la vida.
- A MI PADRE: Julio Ricardo Castellanos Granillo, por sus consejos.
- A MIS HERMANOS: Ronny y Arnaldo Castellanos Paz, por estar siempre conmigo.
- A MI TÍO: Carlos Paz Arriola, por su respaldo ilimitado.
- A MI ASESOR: Lic. Romeo Vásquez Juárez, por guiarme en este proceso profesional.
- A MI REVISOR: Lic. Luis Quiñónez Zeta, por la orientación recibida.
- A MI CASA DE ESTUDIOS: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- AL PUEBLO DE GUATEMALA: Por su valiosa colaboración.



## INTRODUCCIÓN

La investigación surge de la necesidad de realizar un análisis que permita descubrir las carencias y las virtudes de las normas que regulan el derecho del trabajo en Guatemala, así como la forma en que el ordenamiento jurídico nos presenta soluciones para interpretar e integrar la norma, dentro de un marco de legalidad.

La normativa laboral guatemalteca establece diferente regulación para los trabajadores del sector privado y los empleados públicos, así también norma diferentes procedimientos para la solución de los conflictos con sus patronos, por lo que la investigación realizada presenta un análisis jurídico – doctrinario y propuestas para mejorar la situación laboral de todos los trabajadores del país.

La Ley de Servicio Municipal establece un procedimiento específico para la solución de los conflictos laborales, el cual carece de toda funcionalidad hasta hoy, por lo que se hace necesaria la aplicación del procedimiento de conciliación de conflictos individuales y colectivos de la Inspección General de Trabajo, regulado por el Código de Trabajo de Guatemala.

Este estudio consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se analiza la importancia de la jerarquía de las normas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, su concepto, clasificación, el principio de la supremacía constitucional, en el segundo capítulo se hace un estudio de la interpretación de la ley, su concepto, la interpretación según el

sujeto que la realiza, sus elementos, la hermenéutica jurídica, métodos y sistemas de interpretación, la interpretación en el derecho guatemalteco, la interpretación en el derecho del trabajo, en el tercer capítulo se presenta la integración en el derecho, su concepto, las lagunas de ley, procedimientos de integración en el derecho, la integración de la ley en lo laboral y en el cuarto capítulo se realiza un análisis de los conflictos laborales en las municipalidades del departamento de Sacatepéquez y la importancia de la intervención de la Inspección General de Trabajo, la legislación laboral guatemalteca y los procedimientos para resolver los conflictos en Guatemala.

La investigación utilizó el método comparativo, presentándose al inicio la doctrina existente en relación al tema, para posteriormente compararla con la práctica efectiva, utilizando datos estadísticos para exponer los beneficios de aplicar el procedimiento de conciliación de la Inspección General de Trabajo.

Se pretende que con este trabajo de investigación, se tenga un panorama preciso de la forma en que se resuelven los conflictos de trabajo en Guatemala, los vacíos existentes en la normativa laboral y la respuesta que se encuentra en la misma legislación, respetando esencialmente la jerarquía constitucional.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Jerarquía de las normas jurídicas.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Clasificación.....	2
1.2.1. Normas constitucionales.....	2
1.2.2. Normas ordinarias.....	4
1.2.3. Normas reglamentarias.....	5
1.2.4. Normas jurídicas individualizadas.....	6
1.3. El principio de la supremacía constitucional.....	7
1.4. Relevancia.....	9

### CAPÍTULO II

2. Interpretación de la ley.....	11
2.1. Concepto.....	11
2.2. La interpretación según el sujeto que la realiza.....	12
2.3. Elementos.....	16
2.4. Hermenéutica jurídica.....	19
2.5. Métodos y sistemas de interpretación.....	20
2.5.1. Método exegético.....	21
2.5.2. Método de la libre investigación científica.....	21
2.5.3. Método histórico.....	22
2.5.4. Método de derecho libre.....	23
2.6. La interpretación en el derecho guatemalteco.....	23
2.7. La interpretación en el derecho del trabajo.....	24
2.7.1. Concepto.....	24
2.7.2. Reglas de interpretación clásica.....	26
2.7.3. Reglas de interpretación puramente laboral.....	27
2.7.4. Principios del derecho del trabajo.....	31

### CAPÍTULO III

3. Integración en el derecho.....	41
-----------------------------------	----

	<b>Pág.</b>
3.1. Concepto.....	41
3.2. Lagunas de ley.....	42
3.2.1. Concepto.....	42
3.2.2. Casos de lagunas de derecho.....	42
3.3. Procedimientos de integración del derecho.....	46
3.3.1. La analogía.....	46
3.3.2. Los principios generales del derecho.....	51
3.3.3. Equidad.....	54
3.4. La integración de la ley en lo laboral.....	57
3.4.1. Principios del derecho del trabajo.....	59
3.4.2. La equidad.....	66
3.4.3. La costumbre y los usos locales.....	67

## **CAPÍTULO IV**

4. Los conflictos laborales en las municipalidades del departamento de Sacatepéquez y la importancia de la intervención de la Inspección General de Trabajo.....	73
4.1. Legislación.....	73
4.1.1. Constitución política de la república de Guatemala.....	73
4.1.2. Código de trabajo de Guatemala.....	78
4.1.3. Ley de servicio civil.....	83
4.1.4. Código municipal.....	83
4.1.5. Ley de servicio municipal.....	84
4.1.6. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.....	86
4.2. Procedimiento.....	87
4.2.1. Procedimiento en la ley de servicio municipal.....	87
4.2.2. Procedimientos en la inspección general de trabajo.....	91
4.2.3. Procedimiento que realiza la sección de visitaduría de la inspección general de trabajo.....	91
4.2.4. Procedimiento que realiza la sección de conciliaciones de la inspección general de trabajo.....	94
4.2.5. Solución de conflictos en las municipalidades de Sacatepéquez.....	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
ANEXOS.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	115

## CAPÍTULO I

### 1. Jerarquía de las normas jurídicas

#### 1.1. Concepto

“La jerarquía de las normas jurídicas está determinada por la importancia que cada una tiene con relación a las demás normas jurídicas. Esta importancia está sujeta a aspectos de tipo formal en cuanto a su creación, a contenido general y especial, a desarrollo y aplicación”.<sup>1</sup>

Se puede establecer que la jerarquía de las normas jurídicas va a depender de aspectos que le van a dar importancia individualmente, que se necesitan de ese cúmulo de factores para poderlas ordenar y aplicar jerárquicamente.

“La jerarquía de las normas jurídicas es el grado de importancia que en relación de mayor a menor o de menor a mayor, les asigna el Estado para regular la vida societaria”.<sup>2</sup>

En este concepto se utiliza nuevamente el término importancia de las normas para graduarlas, ampliado el primero, en el sentido que van a regular la vida de las personas,

---

<sup>1</sup> López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho** volumen I, pág 127.

<sup>2</sup> Pereira Orozco, Alberto, **Introducción al estudio del derecho** volumen I, pág 131.

según el grado que ocupen dentro de la escala que se les asigna jurídicamente, a través del ente del Estado encargado de crearlas, que es el organismo legislativo y el encargado de aplicarlas, que es el organismo judicial, a través de sus diversos órganos jurisdiccionales.

Se analizará como la subordinación entre las normas, va a permitir la resolución de dudas o vacíos legales, la importancia que tiene ese grado entre las normas para realizar su interpretación e integración, para que a través de la misma saber que quiso transmitir el legislador para toda la colectividad.

## **1.2. Clasificación**

### **1.2.1. Normas constitucionales**

“Las normas constitucionales o fundamentales, son creadas por la asamblea nacional constituyente, órgano extraordinario y temporal, su expresión máxima es la Constitución, ella agrupa las supra normas que contienen la esencia de los principios fundamentales del resto del ordenamiento jurídico de un Estado”.<sup>3</sup>

El término supra demarca el grado que ocupan estas normas dentro de la jerarquía normativa sobre todas las demás y que en ellas se encuentran los principios

---

<sup>3</sup> *Ibid*, pág. 133.

constitucionales de aplicación general, garantiza la protección hacia los ciudadanos, regula la forma de gobierno, por lo que todas las demás normas existentes en un ordenamiento jurídico se regirán en relación a estos preceptos fundamentales establecidos por esta normas jerárquicamente superiores. La importancia de su supremacía radica en la imposibilidad de ser revisada o derogada y el hecho de declarar nulo todo acto que la contradiga, son elementos que le otorgan su importancia dentro del ordenamiento jurídico.

“Cuando se habla de constitución en sentido jurídico - político, se piensa en esa estructura orgánica aplicada a la entidad nación y se dice que es la Ley fundamental y suprema que establece las bases de la organización política, social y económica del Estado y subordina las normas que rigen la vida colectiva”.<sup>4</sup>

Es fundamental, porque sin ella resulta inconcebible el funcionamiento jurídico – político del conglomerado de órganos, instituciones y procedimientos que integran el Estado. Y es suprema, porque no existe la posibilidad de contradecir lo preceptuado en ella, dejando claro que cualquier norma o principio que contraríe sus preceptos, se puede catalogar como inconstitucional.

Se concluye que el concepto de norma constitucional, es la que se encuentra hasta arriba, en la cúspide es superior, principal, fundamental y suprema, que no existe la

---

<sup>4</sup> Díaz Castillo, Roberto, **Manual fundamentos de derecho**, pág. 234.

posibilidad de ser superada por otra norma de cualquier categoría, salvo las excepciones establecidas en la misma Ley cuando se trata de derechos humanos y que esa superioridad servirá de base para establecer la solución cuando exista conflicto entre las normas.

### **1.2.2. Normas ordinarias**

“Las normas jurídicas ordinarias son las que su creación principal está encomendada al órgano permanente u ordinario de la legislación, que puede ser unicameral o bicameral; para nuestro caso está encomendada al congreso de la república”.<sup>5</sup>

“Son aquéllas que aplican y desarrollan uno o varios preceptos constitucionales”.<sup>6</sup>

La característica principal de estas normas, es que son creadas por el congreso de la república en el caso de Guatemala, que es el facultado para su creación, desarrollan los principios constitucionales y por medio de ellos se ordena la creación de una norma ordinaria específica. Dentro del orden jerárquico guatemalteco son las que siguen a la Constitución Política de la República de Guatemala, su función fundamental es desarrollar, ampliar, extender lo preceptuado por ella.

---

<sup>5</sup> López Aguilar, **Ob. Cit**, pág. 137.

<sup>6</sup> **Ibid**, pág. 87.



### 1.2.3. Normas reglamentarias

“Las normas jurídicas reglamentarias, tienen como objetivo fundamental fijar los mecanismos más adecuados para la aplicación de las leyes ordinarias, siendo atribución de los tres organismos del estado, en donde estos funcionan. Como podemos establecer, no están sujetos a la aprobación del órgano especializado de la legislación y por el objetivo que están llamadas a cumplir, no pueden oponerse a la Constitución, ni a la legislación ordinaria”. 7

“Son cuerpos legales que contienen los mecanismos de aplicación de las normas ordinarias, son creadas por los tres poderes - ejecutivo, legislativo, judicial - son de observancia general”. 8

La función principal que tienen las normas reglamentarias, es la de desarrollar las normas ordinarias, facultad otorgada a los tres organismos del Estado, creando las normas que las leyes ordinarias indiquen para ampliar su funcionamiento, siendo los preceptos de las normas ordinarias generales, por lo que es necesario crear la norma que reglamente y desarrolle sus principios, procedimientos y demás generalidades. El fundamento legal establecido para la facultad que tiene el organismo ejecutivo de crear dichas normas, a través del presidente de la república, se encuentra en el Artículo

---

7 **ibid**, págs. 137-138.

8 **ibid**, pág. 134.

183 inciso e de la Constitución Política de la República de Guatemala, que reza: “dictar los Decretos para los que estuviere facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu”.

#### **1.2.4. Normas jurídicas individualizadas**

“Se objetivizan en una o más personas, pero claramente identificadas, sobre las cuales constituyen correlaciones de derecho y obligaciones”.<sup>9</sup>

El concepto analizado exterioriza el hecho generador de la norma, como lo es la relación entre personas a través de actos jurídicos, por lo que su creación deviene de los resultados de la actividad realizada entre las partes en un negocio jurídico determinado.

“Una característica común de las leyes constitucionales y ordinarias, es que son de aplicación general; por el contrario, las normas jurídicas individualizadas son de aplicación particular, es decir, se aplican a personas determinadas, que hablando en términos procesales o contractuales, diríamos las partes. Entre esta clase de normas podemos citar: los contratos, los convenios de trabajo y las sentencias”.<sup>10</sup>

Porque son producto de la relación de las personas en sus relaciones cotidianas y

---

<sup>9</sup> *Ibid*, pág. 134.

<sup>10</sup> *Ibid*, pág. 138.

en determinado momento el fruto de esas relaciones puede crear una norma por eso son individualizadas. La jerarquía finaliza en estas normas, que son creadas a través de la aplicación de las que le anteceden, culminando de esta forma la pirámide jerárquica de las mismas.

### **1.3. El principio de la supremacía constitucional**

“Este principio consiste en la particular relación de supra y subordinación en que se hallan las normas dentro del ordenamiento jurídico, de forma tal que logre asegurar la primacía de la ley fundamental del Estado”.<sup>11</sup>

En nuestro país la supremacía constitucional esta representada por la Constitución Política de la República de Guatemala, la que fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente, en el año de mil novecientos ochenta y cinco, la que regula a la Corte de Constitucionalidad, ente encargado de la protección del orden constitucional.

Esta supremacía supone velar porque las leyes subordinadas no contraríen las disposiciones emanadas de nuestra ley superior, implica velar porque las disposiciones constitucionales se apliquen y sean respetadas, dentro de un marco jurídico de igualdad y respeto por el Estado y los particulares.

---

<sup>11</sup> Pereira Orozco, Alberto – Richter, Marcelo Pablo E. **Derecho Constitucional**, págs. 8-9.

Dicho principio de supremacía constitucional se encuentra regulado en los artículos 44, 175 y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Artículo 175. Jerarquía constitucional. “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

“Al comentar dicha norma la Corte de Constitucionalidad guatemalteca ha manifestado que: dentro de los principios fundamentales que informan al Derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía o de superlegalidad constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del

Estado constitucional de derecho”.<sup>12</sup>

La finalidad específica de la creación de una norma superior es, velar porque exista un Estado de derecho en el que los gobernados respeten las disposiciones emanadas de la superioridad.

Artículo 204. Condiciones esenciales de la administración de justicia. “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

#### **1.4. Relevancia**

Cuando exista duda o contradicción en relación a qué norma aplicar a un caso concreto, es necesario tomar en cuenta que la norma de mayor grado prevalecerá sobre la inferior, ya que según lo expuesto, las normas jurídicas se desprenden unas de otras, tal es el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala de donde emanan las normas ordinarias o las desarrollan como las reglamentarias a las ordinarias, por consiguiente prevalecerá siempre la de mayor jerarquía y ésa será la norma que se aplicará.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

Se aplicará también la jerarquía de las normas, para saber qué mecanismo de defensa se puede utilizar cuando una norma viola los derechos garantizados en una norma de mayor grado, ante qué autoridad competente acudir, qué procedimiento utilizar, tratando que el estado de derecho prevalezca dentro de la sociedad.

De lo expuesto se concluye que esa relevancia de la Constitución Política de la República de Guatemala, se fundamenta en que nos da la base de la estructura orgánica del Estado, que es la guía sobre la que se debe actuar, que todas las demás normas giran y se desarrollan alrededor de sus preceptos y que bajo ninguna circunstancia se debe violentar lo establecido en ella, que las normas ordinarias, reglamentarias y las normas jurídicas individualizadas son el complemento perfecto para su desarrollo y aplicación.

## CAPÍTULO II

### 2. Interpretación de la ley

#### 2.1. Concepto

“Interpretar algo es encontrar su sentido para ser aplicado al hecho o caso concreto de que se trate”.<sup>13</sup>

El concepto que se analiza, es el más escueto en relación a tratar de comprender el objeto que tiene la interpretación y se sintetiza en el aspecto que se necesita para poder llegar a descubrir el sentido general, ya que puede ser una definición o concepto de cultura general o desde un punto de vista jurídico, cuando necesitamos analizar una norma o un Artículo de esa norma, la doctrina, la jurisprudencia, las sentencias o postulados en general.

“La declaración, explicación o aclaración del sentido de una cosa o de un texto incompleto, oscuro o dudoso. La oscuridad, la duda o la laguna legal puede encontrarse en las palabras o en el espíritu de las normas positivas, en los contratos, en los hechos, en las demandas, en las sentencias, en cualquiera de los actos o de las relaciones jurídicas”.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> López Aguilar, **Ob. Cit.**; pág. 117.

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, volumen III, pág. 780.

El sentido de este concepto es más amplio, en él ya se indica que no es sólo encontrar el sentido de lo que buscamos, sino que se trata de encontrar una ilustración concreta de lo que no comprendemos o no tiene sentido y nos dice que, toda la duda que puede surgir, deviene de cualquier hecho o acto jurídico ambiguo.

“Interpretar la norma jurídica es igual a determinar su sentido en general o bien en relación con un caso concreto. Dicho de otro modo, interpretar la norma quiere decir captar el significado que en ella está encerrado”.<sup>15</sup>

Cuando se trata de interpretar una norma, se integran los elementos de los conceptos anteriores, enfocados a un caso concreto, se trata de captar la idea del autor de la norma.

De la gama de conceptos expuestos, que van de lo general a lo específico, se concluye que la interpretación de la ley tiene como objetivo fundamental determinar, buscar, encontrar que quiso transmitir o expresar el creador de la norma, para poderlo utilizar en el caso que necesitamos resolver específicamente.

## **2.2. La interpretación según el sujeto que la realiza**

“La interpretación no es labor exclusiva del juez; cualquier persona que inquiera el

---

<sup>15</sup> Flores Gómez, Fernando, *Introducción al estudio del derecho y derecho civil*, pág. 37.



sentido de una disposición legal puede realizarla. Pero la calidad del intérprete no es indiferente, al menos desde el punto de vista práctico, porque no toda interpretación es obligatoria. Así, por ejemplo, si el legislador, mediante una ley, establece en qué forma ha de entenderse un precepto legal, la exégesis legislativa obliga a todo el mundo, precisamente por que su autor, a través de la norma secundaria interpretativa, así lo ha dispuesto. Si es el juez quien interpreta un precepto, a fin de aplicarlo a un caso concreto, esa interpretación no adquiere obligatoriedad general, pero sirve, en cambio, de base a una norma individualizada; el fallo que en la especie se dicte. Si, por último, un abogado o un particular cualquiera, interpretan una disposición legislativa, su interpretación (correcta o incorrecta) tiene un simple valor doctrinal y, por ende, a nadie obliga. En el primer caso hablase de interpretación auténtica; en el segundo, de interpretación judicial o jurisprudencial, y, en el tercero, de interpretación doctrinal o privada. Las dos primeras tienen, en cambio, carácter oficial o público”.<sup>16</sup>

El autor explica claramente la función que cada una de las interpretaciones tendrá dentro del quehacer jurídico, indicando que la auténtica obliga a todos, la judicial o jurisprudencial sólo obliga a las partes y las doctrinal o privada a nadie obliga, otorgando poca funcionalidad a esta última en el sentido que no tendrá un poder coercitivo para las personas.

---

<sup>16</sup> García Máynez, Eduardo, *Introducción al estudio del derecho*, págs. 329-330.

La interpretación puede ser:

- a) “Doctrinal o libre: es la que realizan los juristas y comentaristas. Esta interpretación es libre por cuanto no está sujeta a pautas, es científica porque busca el progreso del derecho, y carece de fuerza obligatoria, aunque puede influir decisivamente en la legislación y en la función judicial”.<sup>17</sup>

Esta postura es similar a la anterior ya que no le otorga la fuerza coercitiva a la interpretación, pero si la amplía en el sentido que le otorga una utilidad al poder influir en la legislación y en la función judicial, que realmente es el valor que tiene la doctrina, ya que no limita la actividad legislativa o judicial, sino les da la posibilidad de obtener la idea que se aporta a través de esta interpretación, por cuanto se considera un mejor aporte esta definición para la presente investigación, ya que se tratará de comprobar cuan importante puede ser el punto de vista de los juristas y comentaristas para interpretar la norma.

- b) “Judicial: es la interpretación realizada por los jueces y tribunales al decidir los casos a ellos sometidos en sus sentencias. Es obligatoria para las partes y sus causahabientes o sucesores, y puede constituir doctrina obligatoria o probable cuando ha sentado jurisprudencia por ser reiterada en diversas sentencias de la corte, según lo determinan diversas legislaciones”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Monroy Cabra, Gerardo, **Introducción al derecho**, pág. 245.

<sup>18</sup> **Ibid.**

Este concepto indica que la importancia de esta interpretación radica en el hecho que cuando la realice el juez o el tribunal, con su uso reiterado se puede convertir en jurisprudencia y por tanto se convertirá en fuente de la norma y tendrá un carácter obligatorio para toda la sociedad.

c) “Legislativa o auténtica: es la que efectúa el legislador mediante una ley interpretativa. Esta interpretación es obligatoria para todos, ya que se realiza a través de una Ley”.<sup>19</sup>

La interpretación analizada trata de indicar que, el propio legislador le va a dar una respuesta a las dudas de una norma creada por él, a través de una nueva norma, que será la que trate de llenar el vacío dejado por la anterior.

“La interpretación usual es la que proviene de los usos o costumbres y no posee fuerza obligatoria”.<sup>20</sup>

Esta interpretación tampoco es obligatoria pero, proviene de dos aspectos muy importantes como lo son los usos o las costumbres, los que se encuentran regulados en el Código de Trabajo de Guatemala, pero para la integración de la norma, pudiendo utilizarse también para interpretar, ya que los dos conceptos actúan muchas veces en forma conjunta.

---

<sup>19</sup> **Ibid.**

<sup>20</sup> Pacheco Gómez, Máximo, **Teoría del derecho**, pág. 379.

La clasificación analizada trata lo relativo a la claridad, extensión o la reducción del alcance de la Ley, a través de la interpretación que se realiza de la norma, teniendo una posibilidad más de aclarar las dudas presentadas, que es su fin fundamental.

### **2.3. Elementos**

Se distinguen cuatro elementos en la interpretación de la norma: gramatical, lógico, histórico y sistemático, los cuales no deben considerarse aisladamente sino analizarse en forma conjunta para lograr una genuina interpretación:

- a) “Elemento gramatical: tiene por objeto la palabra, la cual sirve de medio de comunicación entre el pensamiento del legislador y el nuestro. Esta interpretación debe hacerse según las reglas del lenguaje y por ello se denomina gramatical”.<sup>21</sup>

La importancia de este razonamiento radica en el hecho de que no podemos interpretar la norma sin analizar el sentido de los vocablos externados en ella, muchas veces se dice yo interpreto la norma según mi real saber y entender, pero no es correcto, ya que toda palabra, sílaba, letra, expresan gramaticalmente una expresión de la cual no

---

<sup>21</sup> **Ibid.**

podemos salirnos y darle un significado distinto para nuestro beneficio, lo que podría provocar caer en error a quien corresponda resolver.

- b) “Elemento lógico: busca la voluntad del legislador o espíritu de la Ley. No basta conocer el sentido literal de la ley, sino que es necesario indagar tanto la ratio legis o propósito perseguido por el legislador, como la occasio legis, o sean las circunstancias particulares que determinaron la dictación de la norma. Es bueno advertir que la interpretación gramatical debe hacerse conjuntamente con la lógica, ya que no se puede separar la expresión del pensamiento”.<sup>22</sup>

Este concepto nos otorga la posibilidad de buscar el objetivo de la norma a través de su creador y los sucesos dentro de los que fue creada para poder interpretarla, ya que dentro de su proceso de creación tiene un contexto particular y se debe tener bien claro cual fue el fin perseguido al dictarse, para qué nos pueda servir y qué parte de la vida social va a regular, debido a que nuestra sociedad se encuentra en una constante fiscalización del organismo legislativo, presenta propuestas, lo que deviene en que el contexto de generación de una norma incluya a toda la colectividad, para que sea lo más apegada a lo que se necesita.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, pág. 247.

- c) “Elemento histórico: tiene por objeto la indagación del estado de derecho existente sobre la materia en la época de la elaboración de la Ley, y el estudio de los antecedentes que tomó en cuenta el legislador para dictarla”.<sup>23</sup>

Es importante el análisis de fuentes anteriores que serán la base para la aplicación del derecho actual, se pueden encontrar libros, gacetas, sentencias, que permitan aclarar la duda generada por la norma.

- d) “Elemento sistemático: este método hace hincapié en la íntima conexión o enlace entre todas las normas jurídicas que constituyen el ordenamiento jurídico. Cuando exista una norma oscura, ambigua, contradictoria, habrá que tener en consideración que no es una norma aislada, sino que forma parte de un conjunto o sistema jurídico”.<sup>24</sup>

Las normas jurídicas que serán objeto de análisis están concatenadas íntimamente, cada una de ellas en el orden jerárquico que tienen tratan de una forma u otra el objeto de estudio, que es la relación existente entre el Estado y sus trabajadores y particularmente un ente autónomo como lo son las municipalidades. Se analizará el sistema por medio del cual es necesario que se unifiquen criterios para poder resolver las controversias que surjan dentro de la relación de trabajo y cómo la Inspección General de Trabajo tiene vital importancia en la solución de esos conflictos.

---

<sup>23</sup> **Ibid.**

<sup>24</sup> **Ibid.**, pág. 248.

“No sobra advertir que la interpretación se dirige no sólo a la ley o norma jurídica general y abstracta, sino también a las normas individualizadas, como puede ser un contrato o una resolución administrativa”.<sup>25</sup>

La interpretación también puede hacerse a un contrato o una resolución administrativa, que es hacia donde va dirigida la investigación, ya que se tratará de analizar la administración pública a través del ministerio de trabajo y su intervención en los conflictos de las municipalidades y se hará un análisis de cómo se interpreta la norma sin violar ningún precepto constitucional ni legal y que se encuentra fundamentada en la Ley.

Se sintetizan indicando que las normas se deben interpretar de acuerdo a las palabras, al razonamiento, los antecedentes y en base al sistema, elementos indispensables, básicos para una buena interpretación.

#### **2.4. Hermenéutica jurídica**

“Es aquella disciplina que analiza y selecciona los métodos de interpretación del derecho. Dependiendo del método utilizado, el juez en su labor interpretadora podrá limitarse a una aplicación ciega del texto legal o podrá tener una actuación similar a la del legislador al poder escoger la solución que considere más justa al caso discutido,

---

<sup>25</sup> *Ibid*, pág. 249.

por estar en contacto directo con las circunstancias reales que rodean al mismo”.<sup>26</sup>

“Arte, ciencia de interpretar los textos legales”.<sup>27</sup>

No hay uniformidad de criterios respecto a cuáles son los métodos más convenientes para interpretar el derecho, pues el método a utilizarse dependerá de la idea que el intérprete tenga de la Ley. Si por ejemplo, se busca encontrar la voluntad del legislador, los trabajos preparatorios, las exposiciones de motivos, los antecedentes legislativos, tendrán un indudable valor e importancia. En cambio, si lo que se pretende es encontrar la voluntad de la Ley tal importancia disminuye.

## **2.5. Métodos y sistemas de interpretación**

Aquí se analizarán las diferentes escuelas dentro de las que se encuentra incluido cada método, dándose el punto de vista sobre cual es la función de cada uno de los que existen para interpretar las normas.

---

<sup>26</sup> Chacón de Machado, Josefina, **Introducción al derecho**, pág. 146.

<sup>27</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 575.



### **2.5.1. Método exegético**

“La finalidad de la escuela de la exégesis se reduce a la investigación de cual fue la voluntad del legislador en el momento en que la Ley fue sancionada”.<sup>28</sup>

La razón fundamental de la interpretación se plasma en el concepto que antecede, porque para interpretar diversas normas legales se busca comprender qué quiso decir el legislador con la creación de su norma, qué quiso transmitir, qué mensaje quería proporcionar, ya que los resultados de la aplicación de la norma, dependerán del hecho que hayamos comprendido, del sentido de la norma y aplicarla correctamente.

### **2.5.2. Método de la libre investigación científica**

“Se justifica la interpretación cuando lo que se busca es encontrar la voluntad legislativa en los casos en que la Ley es ambigua u oscura; pero es injustificable tratar de encontrar una voluntad real del legislador y no imaginar una voluntad presunta. No podemos presumir que el legislador ha dicho algo que no ha dicho; por lo tanto, es necesario dejar por un lado la búsqueda de su voluntad y tratar de encontrar la solución en las demás fuentes formales del derecho. Esto es posible porque el derecho es un sistema colocado por encima de sus fuentes formales, las cuales no son más que los medios utilizados por aquél para manifestarse”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> **Ibid**; pág. 148.

<sup>29</sup> **Ibid**; pág. 150.

El investigador no sólo busca el sentido de lo que el legislador quiso expresar con la creación de la norma, busca orientar a la persona buscando el sentido de las leyes de cualquier forma, la que más le convenga, la que científicamente sea la que más se adapte a su necesidad investigativa.

### **2.5.2. Método histórico**

“La innovación de la escuela histórica consiste en que el intérprete deberá comparar el derecho anterior con el que se trata de interpretar (elemento histórico); y, además, procurará analizar los principios generales dentro de los cuales se desenvuelve la ley interpretada, la cual es parte inseparable y coherente de todo el sistema jurídico (método sistemático). Es decir, que la tarea que debe realizar el intérprete consiste en reconstruir el pensamiento contenido en la ley, a diferencia de la escuela de la exégesis en que se trataba de reconstruir el pensamiento del legislador”.<sup>30</sup>

Se trata sobre que el intérprete no busque sólo el sentido del legislador, sino que profundice en su investigación, ya que puede encontrar dentro de la misma el contexto social en el que se vivía, en el momento de la creación de la norma, trata de buscar la línea de pensamiento imperante en la época, con el objetivo de formarse una idea más amplia del contorno general, para así poder aprovecharlo de mejor manera.

---

<sup>30</sup> *Ibid*; pág. 151.

Se concluye que este método concibe la Ley como la expresión de las necesidades histórico – sociales que motivaron su sanción. Es decir, que la interpretación puede variar según el tiempo y según las necesidades socio – económicas del momento de su aplicación.

#### **2.5.4. Método de derecho libre**

“Para esta escuela, el juez no sólo descubre sino que crea el derecho. En esta labor tiene como finalidad la realización de la justicia”.<sup>31</sup>

Con la exposición se da la posibilidad de que se analice el contexto social de creación de la norma, no sólo por el juzgador si no por cualquiera que investigue, tendrá como objetivo la aplicación de lo que la norma ordena justamente, no se aplicará ni más ni menos que su verdadero sentido.

### **2.6. La interpretación en el derecho guatemalteco**

La Ley ordinaria que regula la interpretación de forma general es el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, encontrando en ella plasmados rasgos de los métodos analizados, resaltando que la norma se interpretará conforme a su texto, palabras, contexto y disposiciones constitucionales.

---

<sup>31</sup> Monroy Cabra, **Ob. Cit.** pág. 257.

Es claro que el legislador al crear esta norma, trató de darle un espíritu de interpretación apegado al sentido de lo escrito, se analizará el texto original de la norma, el sentido de las palabras y las disposiciones que ordena la norma constitucional. No da la posibilidad de interpretar según el criterio particular, sino que trata que esa interpretación sea apegada a la realidad.

El Artículo citado otorga las herramientas de auxilio para una mejor interpretación, encontrándose aplicadas las teorías analizadas, cuando señala que se interpretará según la finalidad y el espíritu de la misma, a su historia, otras leyes, la equidad y los principios generales del derecho. Por lo tanto esquematiza claramente dentro de qué rango de análisis se interpretará la norma.

## **2.7. La interpretación en el derecho del trabajo**

### **2.7.1. Concepto**

”La interpretación jurídica del derecho del trabajo y del derecho procesal laboral no está desde luego, apartada totalmente de los sistemas, métodos y principios que regulan la interpretación en general del derecho, pero sí tiene características particulares – como no podía ser de otra manera -, para la operatividad y vigencia de sus instituciones, por ser precisamente la interpretación el vehículo real para la eficacia de la legislación positiva de cada país y, por lo mismo, en esta tarea de la adecuación de las normas laborales a las diferentes realidades o vivencias, indiscutiblemente tiene que tomarse en

cuenta fundamentalmente la naturaleza específica del derecho laboral y sus principios básicos”.<sup>32</sup>

El derecho del trabajo es una rama del derecho público y se le encuadra dentro del derecho social, por lo regulado en el considerando del Código de Trabajo de Guatemala que dicta, “el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo”. Los principios establecidos en los restantes considerandos del Código de Trabajo van a servir de parámetro para establecer la interpretación del derecho laboral.

El derecho del trabajo al ser una ciencia de reciente creación, sus postulados no han sido definidos en su totalidad, razón por la que es necesaria la aplicación de la interpretación para resolver las lagunas y dudas que surjan dentro de su aplicación, con el objetivo de proteger a la parte más débil de la relación de trabajo, pero basada esa protección en derecho, no en resoluciones casuistas, que lo único que provocan es que no exista imparcialidad y por consiguiente se viole el principio de justicia social que tanto propugna el derecho del trabajo.

---

<sup>32</sup> Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, pág. 182.

### **2.7.2. Reglas de interpretación clásica**

“Los métodos de interpretación podrán ser diferentes, pero el fin a que tienden es uno solo. Toda interpretación debe dirigirse al conocimiento exacto del sentido o voluntad de la ley y deberá fundarse en las leyes de la palabra y el pensamiento. En algunos casos bastará un método; en otros, será insuficiente. En algunas ocasiones deberá aplicarse simultáneamente dos o más métodos, y no será remoto el caso en que deban aplicarse todos al mismo tiempo. Ninguno tiene preferencia sobre otro; todos deben concurrir a la unidad de su objeto, y solamente la razón humana, basada en las leyes del pensamiento y de la palabra, será la que decida cual método debe seguirse, según la naturaleza del caso concreto”.<sup>33</sup>

De la definición anterior deducimos que la interpretación de la norma no se realizará solamente en relación a un método, ya que en la teoría ofrece la posibilidad de aplicar una diversidad de ellos y todos en determinado momento, si la ocasión lo demanda. Tal situación provocará que existan más juicios de valor para poder interpretar la norma, no dejando el intérprete un vacío en su interpretación, sino atando los cabos necesarios para que la misma sea apegada a la realidad. En relación al orden para interpretar, el punto de vista del autor tiene un alto grado de validez, donde se podría aplicar el postulado matemático de que el orden de los factores no altera el producto, porque no importa en que orden se aplique la norma, el resultado será el mismo, encontrar el sentido de la norma.

---

<sup>33</sup> *Ibid*, pág. 185.

Se deduce que el orden de interpretación de la norma y la utilización del método o métodos necesarios, dotarán al intérprete de la claridad necesaria para poder realizar su trabajo, el que consiste en realizar la interpretación más ajustada a derecho.

La interpretación que realiza el juez es la más utilizada de todas las interpretaciones, porque es la que más valor, certeza y aplicabilidad tendrá dentro del ordenamiento jurídico, será la que tenga en sus manos aplicar para bien o para mal el derecho hacia una o varias personas, el decidir sobre la verdad o la mentira, por eso su interpretación carece del más mínimo margen de error, porque un criterio erróneo causará verdaderos estragos en las personas en las que recaiga.

Todas las interpretaciones tienen su importancia dentro del campo del derecho, pero no tienen la decisión que tendrá la interpretación del juez, por consiguiente se apoya la teoría de la importancia de la interpretación judicial, considerando acertado el permitir al juez utilizar todos los elementos necesarios para realizar su interpretación, no limitándolo para realizar su trabajo, sino al contrario permitir que su trabajo quede plasmado en cada resolución que realice.

### **2.7.3. Reglas de interpretación puramente laboral**

“Nuestro Código laboral, como la mayoría de los latinoamericanos, tiene una norma reguladora de la función interpretativa en el Artículo 17 que a la letra dice: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se

debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Al indicar el Código guatemalteco que la interpretación de las leyes de trabajo debe hacerse con atención fundamental a los intereses de los trabajadores, no está haciendo otra cosa que- como tratan doctrinalmente este tema la mayoría de los tratadistas, fijando inicialmente la interpretación con la realización de los fines y principios del derecho del trabajo; y luego agrega, en armonía con la conveniencia social; es decir, equilibrando la superación de la persona humana del prestador de servicios mediante las normas tuitivas, pero manteniendo también los derechos y garantías de la comunidad".<sup>34</sup>

El aspecto social engloba la rama del derecho dentro de la cual se ubica al derecho del trabajo, éste busca fundamentalmente la protección de la parte de la sociedad más indefensa, los trabajadores, busca establecer así también una igualdad, tanto de derechos como de obligaciones, a la vez que busca que la interpretación que se haga de la norma, sea el sentido más favorable para el trabajador, busca que la misma tenga un lado sensible.

La aplicación equitativa del Código de Trabajo, debe ser una aplicación que presente soluciones, que respalde al trabajador en el desempeño de sus labores, que sea un incentivo en un entorno saludable, que permita el desarrollo de la sociedad. La conveniencia social debe ser general para todos, sin excepción, se debe buscar la aplicación más ajustada a lo que a la colectividad le beneficia o le asegura la aplicación

---

<sup>34</sup> *Ibid*, pág. 187.



equitativa de sus derechos tanto como ciudadano, como trabajador.

“La interpretación de las leyes laborales, los Códigos de Trabajo más recientes fijan los principios formativos de tales ordenamientos o están ya en las propias constituciones, y luego en caso de la interpretación lo que estipulan es remitir al intérprete a dichos principios; citando como ejemplo de tal sistema a nuestro Código de Trabajo”.<sup>35</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su capítulo segundo, sección octava, de forma general establece los principios que van a normar el derecho del trabajo, los que posteriormente están plasmados en los considerandos de nuestro Código de Trabajo y como se puede ver estos están al inicio, por lo que van a ser una guía para el intérprete, pues al crearse la norma se fundó en estos principios. Estos van a marcar el camino por el que debe aplicarse e interpretarse el Código de Trabajo. Vemos que existe una clara concatenación entre la norma general y la norma específica, lo que deviene en una ordenada aplicación de esos principios, que tienen una importancia fundamental dentro del derecho del trabajo, ya que serán las herramientas indispensables de protección de los trabajadores cuando una determinada norma sea oscura o ambigua, por lo que los principios del derecho del trabajo serán un instrumento básico de interpretación.

---

<sup>35</sup> *Ibid.* Pág. 189.

“Tanto los laboristas como los tribunales privativos de trabajo han fijado reglas jurídicas específicas con relevante trascendencia que hacen tomarlas como principios básicos de la interpretación laboral, dentro de ellos tenemos: a) el principio de la norma más favorable al trabajador; b) el principio de justicia social; c) principio de la equidad; d) principio de la buena fe; e) principio de la irrenunciabilidad de derechos; f) principio de la igualdad en el trabajo; g) principio del rendimiento; h) principio de la dignificación del trabajo”.<sup>36</sup>

Los principios del derecho del trabajo, son la fuente fundamental de interpretación del mismo, porque van de la mano con todos los derechos que protegen al trabajador en el caso de que exista duda al interpretar una norma, por consiguiente es de suma importancia analizar los más importantes dentro del derecho guatemalteco, específicamente los que se utilizan y se aplican para la interpretación del derecho laboral. Se estudiará el porque juegan un papel de vital importancia tanto en la interpretación como en la integración y la eficacia que ejercen en su aplicación diaria y que no pueden estar separados de las normas ordinarias, por lo que se hace un estudio específico de los principios de mayor aplicación dentro de la interpretación del derecho del trabajo.

---

<sup>36</sup> **Ibid:** pág. 192.

## 2.7.4. Principios del derecho del trabajo

### a) Principio protectorio

“El principio protectorio que orienta al derecho del trabajo tiene su razón de ser en el amparo de una de las partes, el trabajador, a fin de que, mediante esa protección, alcance una igualdad sustantiva y real frente a la contraparte, el empleador. Trata de equilibrar las posiciones que, por naturaleza, son desiguales, en atención a la hiposuficiencia, debilidad y estado de necesidad en que se encuentra el trabajador, e intenta que quien se desempeña bajo la tutela jurídica de otro no sea víctima de abusos o explotaciones a los que se vería sometido sin una regulación protectoria dictada a su favor”.<sup>37</sup>

Fundamental el principio analizado, donde se podría afirmar que el derecho del trabajo gira en torno a él, por el simple hecho que esa desigualdad señalada radica en la capacidad económica que tiene el empleador para ejercer poder sobre el trabajador, provocando injusticia, por lo que la función de este principio es primordial. Este principio coadyuva de forma unida con los siguientes tres principios que se analizarán a continuación, no pueden trabajar separadamente, siendo complemento este principio con los restantes. Es de hacer notar que todos los autores referidos coinciden en señalar que este principio existe por la desigualdad entre los que intervienen en una relación de trabajo.

---

<sup>37</sup> Caubet, Amanda Beatriz, **Trabajo y seguridad social**, Volumen I, págs. 89-90.

Otro aspecto importante es que busca equilibrar la diferencia entre las partes, por medio de la protección preferente que el Estado proporcionará a la parte más débil, el trabajador.

#### **b) Principio indubio pro operario**

“Es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de la norma. Tiene sus antecedentes en el aforismo del derecho romano según el cual en la duda había que estar a favor del acusado o reo (in dubio pro reo), que pasó al derecho civil como in dubio pro solvendo, es decir que en caso de duda el privilegiado era el deudor. Esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. Resulta obvio que sólo debe aplicársela cuando existan dudas razonables en el alcance o interpretación de una norma legal o convencional, pero no cuando el texto es claro. En la práctica, por lo general, las dudas se plantean respecto de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo. Por el contrario, no es aplicable en los casos de valoración de pruebas en un litigio judicial, ya que en el momento de fallar, el juez debe tener la plena convicción de la razón de quien resulte vencedor en el pleito; en caso de duda deberá seguir produciendo pruebas e investigando para alcanzar certeza”.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Tomo I, pág. 139.

Se aplicará a la norma cuando se tenga la certeza que es ambigua, no es clara, no da la respuesta adecuada o genera confusión, en ese caso se aplicará el principio.

También es valedero el hecho de que en ningún momento el juez se valdrá de este principio para resolver, es exclusivamente cuando existe duda en la aplicación de la norma.

Esta regla implica que, en caso de que una norma pueda entenderse de varias formas, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador, armonizando la solución con el resto del ordenamiento jurídico y buscando el remedio más valioso de acuerdo a la finalidad y el bien protegido. Esto no significa que este precepto posibilite la existencia de una desigualdad jurídica en perjuicio del empleador, sino que tiende a equilibrar posiciones, que por cuestiones económicas y sociales se encuentran desiguales, atendiendo a la debilidad del trabajador frente a su empleador.

“Esta regla sólo debe ser aplicada para interpretar la norma jurídica, pero no se justifica su aplicación en la apreciación de la prueba, ya que los hechos deben llegar al juez tal como sucedieron. En primer lugar, cabe aplicar esta regla en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba, no para suplir omisiones. Las mismas razones de desigualdad que dieron origen a la aplicación de este principio, justifican que se extienda el análisis de los hechos, ya que el trabajador, por lo general, tiene mayor dificultad que el empleador para probar ciertos hechos o aportar datos u

obtener informes o documentos”.<sup>39</sup>

Será un elemento de fundamental importancia para el juez en el momento que exista conflicto con una norma y su aplicación y el sentido que conlleva, en el caso de existir duda, se entenderá su interpretación a favor de la parte débil, el trabajador. El autor citado amplía más al indicar que en ningún momento se usará este principio para suplir omisiones de la norma, no es su finalidad, es solamente para efectos de interpretación de la norma y que ésta sea favorable al trabajador.

Se aplicará también cuando exista duda con una norma, cuando existan dos o más interpretaciones, el alcance del principio se utilizará cuando sea en beneficio del trabajador.

El proceso de interpretación de la norma es totalmente distinto al proceso de valoración de la prueba, por lo tanto el principio indubio pro operario tiene únicamente la función de aplicarse cuando existe duda en la aplicación de una norma, porque es ambigua, no es clara y solamente cuando beneficie al trabajador, por lo tanto el juez al decidir por ninguna razón suplirá la valoración de la prueba por este principio, ya que para eso si él no está seguro sobre el resultado de un proceso, solicitará que se aporten más pruebas para poder fallar conforme a derecho.

---

<sup>39</sup> Caubet, **Ob. Cit.** pág. 90.

Tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 último párrafo, que textualmente dice “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Así también el Artículo 17 del Código de Trabajo regula: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

En su traducción reza que en caso de duda se favorece al trabajador, no permite que se pueda aplicar sin beneficiar al trabajador, ya que cuando la norma es oscura o ambigua se trata de dársele una aplicación en beneficio propio, pero, la misma debe hacerse en beneficio de la parte más débil de la relación de trabajo como lo son los trabajadores y agrega, en armonía con la conveniencia social, que no es más que el gran conglomerado de personas que conforman la sociedad y en este caso los patronos y trabajadores.

Los Artículos citados de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo se refieren a la duda que pueda existir entre estos, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, lo que implica, no importando el tipo de relación de trabajo que exista entre trabajadores o empleados estatales, la norma deberá aplicarse, en el sentido de que no importa la denominación que reciba el trabajador pues está en completa relación de dependencia con un patrono se llame como se llame, por lo que

no debe haber discriminación para la aplicación de este precepto, porque incluye también a las demás leyes de trabajo y dentro de éstas se encuentran las que regulan las relaciones de los trabajadores del Estado y los trabajadores municipales.

**c) Principio de la norma más favorable o principio de favor**

“Así como en el caso del principio in dubio pro operario que la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables o una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente inclinarse por aquélla que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Es decir, mientras que en el in dubio pro operario es una regla de interpretación, ésta es una regla de aplicación”.<sup>40</sup>

En el principio indubio pro operario existe una interpretación de la norma porque no es clara, en cambio en este principio existen varias normas y se aplicará la que favorezca al trabajador. Es importante resaltar el punto de vista anterior, en virtud que dicta que el primer principio es puramente de interpretación y el segundo de aplicación, con la característica de que es de beneficio para el trabajador. La importancia de los dos principios radica en que presentan una alternativa para resolver la duda que existe, que es el objetivo fundamental de estos principios y que sirvan de apoyo en la resolución de los conflictos que se puedan dar de los hechos y actos jurídicos.

---

<sup>40</sup> Grisolia, **Ob. Cit.** pág.139.



La legislación comparada permite un panorama más claro para poder entender las normas, siendo particularmente especial el hecho de que al aplicar aspectos de dos normas se crea una tercera y se puede dar el hecho de aplicar sólo una de las dos normas. Estos principios sería de vital importancia poder aplicarlos de forma más constante en los procesos administrativos y judiciales, que sean de beneficio para quienes necesitan herramientas para poder aplicar de mejor manera la norma.

No obstante existir diferencias entre normas de distinta jerarquía, el fin fundamental de este principio, es que se utilice la que beneficie al trabajador. Se está tomando como una orden específica el hecho de proteger al trabajador, aunque existan normas de distinta jerarquía, ya que lo que prevalece es la protección a la parte menos favorecida.

Debe realizarse el cotejo entre instituciones, considerando que es el conjunto menor de normas que tienen autonomía y posibilidad de regir por sí una situación determinada.

Para la determinación de la norma más favorable, es necesario tomar en cuenta que se crea un texto nuevo o se desecha una de las normas. Su importancia radica en el hecho que no importa que legislación regule las normas, se aplicará siempre en el derecho laboral la que presente los mejores beneficios tanto de aplicación como de interpretación para los trabajadores.

“La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las regulaciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo”.<sup>41</sup>

La importancia de este principio radica en el hecho de que cuando existen varias normas que regulan un mismo aspecto del derecho y existe conflicto jerárquico entre una y otra, es valedero aplicar la norma que sea más favorable para los trabajadores. En conexión con nuestra legislación se aplican en la costumbre, los usos locales en el caso específico, los pactos colectivos y por supuesto los contratos individuales de trabajo, regulados en el Código de Trabajo en su Artículo 15, siendo factor importante para la interpretación de la norma en Guatemala.

#### **d) El principio de la condición más beneficiosa**

“Dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se le debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar”.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 566.

<sup>42</sup> Grisolia, **Ob. Cit.** pág. 140.

“Resulta indiscutible que el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral, que está compuesto por las normas imperativas que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo y que constituyen mínimos inderogables”.<sup>43</sup>

El derecho laboral se caracteriza por establecer derechos mínimos irrenunciables que deben superarse, en ningún momento deben disminuirse, por lo que el principio analizado busca que se superen los mínimos de cualquier forma, pero en ningún momento deben perderse para los trabajadores los ya obtenidos, pudiéndose modificar el contrato individual de trabajo si y sólo si es en beneficio del trabajador.

“Las partes no pueden pactar condiciones menos beneficiosas que las que le son reconocidas al trabajador por las leyes, las convenciones colectivas de trabajo o los laudos con fuerza de tales, restringiendo de ese modo la autonomía de la libertad contractual y estableciendo mínimos inderogables”.<sup>44</sup>

“Esta limitación a la libertad que impide que por un contrato se afecten derechos del trabajador se denomina orden público laboral. Que apartarse de las leyes laborales no afecta los derechos del trabajador; ello significa que éste no pierde el derecho al mínimo inderogable que le atribuye la ley, aunque se haya pactado algo diferente”.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> **Ibid.**

<sup>44</sup> Maza, Miguel Ángel, **Lecciones de derecho del trabajo y la seguridad social**, pág. 44.

<sup>45</sup> **Ibid.**

Es importante señalar que el trabajador puede obtener mejores beneficios por medio de contratos colectivos, convenios colectivos, estatutos especiales o laudos arbitrales, por lo que es claro el hecho de que la norma se creó para ser superada, bajo ninguna circunstancia se crearía para perjudicar al trabajador, lo que sería una clara contravención al derecho de la clase desprotegida.

“Es también a la par de los otros analizados anteriormente, uno de los fundamentales en la interpretación del derecho laboral, que se caracteriza por tratarse de una situación jurídica existente y reconocida, que en un momento dado pudiera resultar afectada por una nueva regulación jurídica, pero que, precisamente, en base a este principio debe respetarse por constituir una condición más beneficiosa para el o los trabajadores que ya tienen un “derecho adquirido”, concedido por cualquier ley, reglamentación, convenio, o costumbre”.<sup>46</sup>

Este principio es de aplicación mucho más general que los dos anteriores, los que se fundamentan básicamente en relación a la aplicación de una norma más concreta, tangible, en cambio este último principio que no sirve para interpretar, puede referirse inclusive a una situación jurídica específica. Su aplicación es más informal se podría decir, ya que se puede dar en la aplicación de una relación de trabajo, en la que por el transcurso del tiempo se han otorgado beneficios que pueden inclusive superar a la ley.

---

<sup>46</sup> Najarro, **Ob. Cit.** pág. 200.

## CAPÍTULO III

### 3. Integración en el derecho

#### 3.1. Concepto

“Cuando nos referimos a integración de la ley quiere decir complementar o suplir de alguna forma las lagunas que se presenten en la misma”.<sup>47</sup>

Cuando no existan normas aplicables, va a ser necesario implementar, completar esa norma que no existe, por consiguiente habrá necesidad de buscar el mecanismo o el procedimiento que permita solucionar ese vacío que el legislador dejó al crear la norma, procedimiento que la propia ley prevé para aplicar.

“La integración se diferencia de la interpretación en que en esta última existen una o varias normas cuyo sentido el juez tiene que determinar. En la función integradora, en cambio, la labor judicial es creadora; por lo tanto, la tarea del juez es más técnica y consiste en crear una nueva norma que venga a solucionar el caso en conflicto”.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> López Aguilar, **Ob. Cit.** pág. 126.

<sup>48</sup> Chacón de Machado, **Ob. Cit.** pág. 158.

Esta diferenciación aclara un poco más cual es la función que cumple tanto la interpretación como la integración, en la primera aclara que quiso dar a entender el legislador, y en la integración se va a crear la norma, ya que existe un vacío que no permite dar solución a las dudas planteadas.

## **3.2. Lagunas de ley**

### **3.2.1. Concepto**

“Se denomina lagunas a las hipótesis no previstas por el legislador, es decir a aquellos espacios vacíos que éste ha dejado en la ley por olvido, imprevisión o imposibilidad de imaginarlos, habiendo debido regularlos”.<sup>49</sup>

La laguna legal es un espacio, algo que el legislador no previó en la norma, lo que genera que exista contradicción, por lo que es necesario acudir ante el juzgador para que resuelva la duda generada por la norma y de esa forma poder llenar el espacio creado y poderlo aplicar acertadamente al caso concreto.

### **3.2.2. Casos de lagunas del derecho**

Los autores señalan, entre otros, los siguientes casos de lagunas de derecho:

---

<sup>49</sup> Pacheco, **Ob. Cit.** pág. 401.

- a) “Falta de ley: el legislador no puede prever todas las situaciones o conductas posibles porque el progreso social, científico y tecnológico trae consigo nuevas hipótesis para las cuales no pueden existir normas aplicables. En tales casos, si bien hay un vacío de la ley, éste deberá salvarse por la acción de los órganos legislativos”. <sup>50</sup>
  
- b) “Ley en blanco: las leyes en blanco son aquellas que entregan a otra instancia la facultad de establecer las consecuencias jurídicas de determinadas hipótesis”. <sup>51</sup>

Estos puntos de vista se refieren a situaciones dentro de la norma a futuro, siendo en la primera de ellas una laguna no prevista por el legislador en virtud de la evolución de la sociedad, que será en este caso el menos aplicable en nuestro país y en el caso del segundo punto de vista su origen es mucho más frecuente, porque regularmente el legislador crea normas ordinarias y ordena la creación de normas reglamentarias que desarrollen esas normas ordinarias.

Claro ejemplo de lo expuesto lo tenemos en Guatemala con la Ley de Servicio Civil que ordena la creación de su reglamento, el que fue creado mucho tiempo después.

---

<sup>50</sup> **Ibid.**

<sup>51</sup> **Ibid.**

- c) “Insuficiencia de la ley: este caso se presenta cuando existe una ley que prevé determinadas consecuencias para ciertas hipótesis y el juez se encuentra con hechos que no coinciden plenamente con las hipótesis legisladas, pero que son semejantes y el magistrado considera que en justicia corresponde aplicar las mismas consecuencias”.<sup>52</sup>
- d) “La ley injusta: si la norma formulada para reglamentar una determinada situación es injusta, hay allí una omisión de regulación, pues el sistema jurídico está faltando a su función propia”.<sup>53</sup>

En el tercero y cuarto postulado se refiere un poco más a la aplicación de la analogía como un mecanismo de integrar la norma, ya que utilizará ésta para aplicarla a un caso concreto, pues las normas son semejantes, por consiguiente aplicará la que tenga las consecuencias similares a las normas aplicadas y en el último de los casos se considera que es un poco más ambiguo, ya que señala que una norma en sí misma es injusta y por consiguiente se crea la laguna legal, sería este punto de vista carente de sentido, porque a que caso concreto se podría aplicar una norma y que por esa misma aplicación se considere injusta.

---

<sup>52</sup> **Ibid.**

<sup>53</sup> **Ibid.**, pág. 402.



Existen lagunas de la ley en los siguientes casos:

- a) “Cuando la ley calla en absoluto (ya sea en forma intencional o porque no previó el caso)”. <sup>54</sup>
- b) “Cuando hay dos leyes que se contradicen, y por encontrarse en el mismo plano jerárquico se hacen ineficaces”. <sup>55</sup>
- c) “Cuando existe una norma, pero ésta es inaplicable por acarrear consecuencias que el legislador no habría ordenado de haberlas previsto para ese caso concreto, por ser su aplicación contraria a la equidad. (En esta situación el ordenamiento jurídico guatemalteco no permite la integración, en virtud de la supremacía que tiene la ley frente a las otras fuentes formales del derecho)”. <sup>56</sup>

En las situaciones expuestas anteriormente, en los primeros dos casos la laguna legal se dará porque la ley calla en absoluto o porque dos leyes se contradicen, en relación a la primera premisa se puede inferir que la norma en ningún momento previó crearse de la forma establecida, que la norma fue creada con o sin la intención de provocar tal contradicción y el segundo caso que se podría decir que es el más frecuente, el legislador al crear la norma no prevé que esa norma pueda generar intención de provocar tal contradicción con una norma anterior de igual jerarquía, provocando con

---

<sup>54</sup> Chacón, **Ob. Cit.** pág. 158.

<sup>55</sup> **Ibid.**

<sup>56</sup> **Ibid.**

esto ineficacia de las normas, se bloquean totalmente, provocando que el juez en este caso decida cual es la norma de aplicación según su criterio.

Se considera que los puntos de vista analizados en relación a las lagunas de ley tienen plena vigencia. Para el caso práctico del presente estudio, se considera que los casos más recurrentes son los primeros dos de la segunda teoría, por ser más frecuente su aparición dentro de nuestra legislación.

### **3.3. Procedimientos de integración del derecho**

#### **3.3.1. La analogía**

##### **a) Concepto**

“La analogía consiste en aplicar a un caso no previsto en la Ley, la norma que rige otro caso semejante o análogo, cuando existe la misma razón para resolverlo de igual manera (Ubi eadem est legislatio, ibi cadem est legis dispositio). Se dice que la analogía es un principio de integración del derecho, por cuanto mediante ella se agregan soluciones que no se han formulado. La analogía representa una extensión de la ley a casos distintos de los expresamente previstos”.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Monroy Cabra, **Ob. Cit**; pág. 282.

La analogía consiste en un hecho que el legislador no previó al momento de crear la norma, por consiguiente al ser necesaria la aplicación y existir un vacío se aplica una norma semejante a la que en todo caso necesitaríamos, por cuanto se agregan soluciones al no haber previsto los resultados, se extiende la Ley en casos distintos de los que se desea resolver, pero por su similitud darán la respuesta deseada.

El sentido que se le quiere dar a la presente investigación es el de encontrar porqué la integración es un procedimiento para hallar respuestas en donde existen espacios no previstos en la norma.

“La analogía consiste, pues, en atribuir a situaciones parcialmente idénticas (una prevista y otra no prevista en la Ley), las consecuencias jurídicas que señala la regla aplicable al caso previsto. Ello equivale a formular una nueva norma cuyo supuesto expresa en abstracto las características del caso no previsto, y atribuir a éste las consecuencias que produciría la realización del previsto, si bien entre uno y otro sólo hay una identidad parcial. La conclusión que de lo anterior se infiere es que no debe hablarse de aplicación analógica de un precepto a un caso no previsto, sino de creación o formulación analógica de una norma nueva, cuya disposición es idéntica a la de aquel precepto, pero cuyos supuestos sólo son semejantes”.<sup>58</sup>

---

58 García Maynez, **Ob. Cit.** pág. 369.

El concepto citado va un poco más allá al decir que, existen dos situaciones parcialmente idénticas, con un contenido similar, a las que se les va aplicar los resultados de una de ellas, la que en teoría tiene una base más clara y que se puede utilizar en beneficio de la otra. Realmente lo que quiere dar a entender es que de una forma u otra nos darán una solución a la duda que existe, a la oscuridad que existe en la norma, siendo nuestro objetivo en la presente investigación encontrar el como le podemos dar respuestas a las dudas que existen en las normas y poder resolverlas apegados a derecho.

Realmente se estaría creando una nueva norma ya que la unión de una con la otra nos dará como resultado una nueva norma, pero deviniendo de las anteriores, por lo tanto semejantes y que como es el caso del ordenamiento jurídico guatemalteco a través de la jurisprudencia se estaría dando por sentada la creación de esa nueva norma.

Es de hacer notar dos conceptos que se agregan en relación a la analogía, siendo estos en que es una decisión, lo que implica una resolución, solución, conclusión, un resultado que es lo que se busca realmente por medio de la analogía, para qué, para resolver una controversia, que es lo que existe en una norma que no tiene una solución a nuestro caso concreto, por lo que se buscan las respuestas en otra norma semejante, parecida, similar, siendo éste un análisis muy simple y concreto sobre lo que es la analogía, encontrar la respuesta en una norma por medio de otra parecida o similar.

El fin de la analogía, como procedimiento de integración del derecho, es el de buscar la igualdad entre dos normas semejantes, para resolver la controversia, la duda existente.

## **b) Clases**

La analogía puede ser de dos clases:

- A) “Analogía legis: La solución se busca en otra disposición legal o en otro complejo de disposiciones legales”.<sup>59</sup>
  
- B) “Analogía juris: La solución se busca en el conjunto de legislación vigente, o sea, en todo el sistema legal”.<sup>60</sup>

Si entendemos que la analogía busca encontrar la respuesta a la duda existente en una norma, según la anterior clasificación la respuesta la podemos encontrar en otra ley o en otras leyes que puedan aportar la respuesta deseada y si no fuera así no se busca la respuesta en una norma específica, sino que se puede encontrar en el conglomerado de normas existentes en un sistema jurídico, ampliando la búsqueda no sólo a una norma sino que al conjunto de normas que nos pueda proporcionar el objetivo deseado.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, pág. 283.

<sup>60</sup> *Ibid*.

### c) Presupuestos de la analogía jurídica

Los presupuestos de la analogía jurídica son los siguientes:

- A) “Ante todo es necesario que se trate de un caso en que el legislador no ha previsto norma; si hubiere sido previsto, aunque no aparezca claramente comprendido en la letra de la ley, tiene lugar la interpretación extensiva”.<sup>61</sup>
- B) “La relación no contemplada, aunque diversa de las previstas, debe tener semejanza con alguna de ellas; debe tener un elemento de identidad”.<sup>62</sup>
- C) “Tal elemento de identidad no debe ser uno cualquiera, sino aquel elemento de hecho que el legislador tomó en consideración para establecer determinada norma concerniente a la relación prevista, con la que se quiere parangonar la no considerada”.<sup>63</sup>

Es necesario entender que los presupuestos de la analogía son los requisitos, elementos necesarios para aplicarla y el primer concepto es elemental, que el legislador no previó un caso en una norma y nos da la respuesta a ese error del legislador, que es utilizar la interpretación extensiva, concepto que analizamos con anterioridad.

---

<sup>61</sup> Pacheco, *Ibid*, pág. 412

<sup>62</sup> *Ibid*.

<sup>63</sup> *Ibid*.

Del segundo elemento que se analiza encontramos que debe haber una característica, un basamento que una a las dos normas, mismo que se podrá utilizar para encontrar la conexión entre las dos normas.

El tercer elemento señala que no debe ser cualquier elemento el que vamos a utilizar, sino que tiene que ser el previsto por el legislador para poder aplicarlo en el momento que exista duda y muchas veces esa norma puede estar en otra de superior, igual o inferior jerarquía o de otra materia distinta de la que se analiza.

### **3.3.2. Los principios generales del derecho**

#### **a) Concepto**

“Los principios generales del derecho, ya aplicados al analizar las fuentes formales del derecho, se refieren a los principios del derecho natural, a los principios fundamentales de la legislación positiva o a los ideales jurídicos de la comunidad. Son también procedimientos de integración, a los cuales podrá recurrirse en caso de falta de disposición legal aplicable. En este caso el derecho buscará en sus propias bases la solución de las situaciones que no ha previsto; es decir, integrará el derecho con base en aquellos principios que lo guían y lo fundamentan, creando nuevas normas que le permitirán resolver situaciones no reguladas por él”.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Chacón, **Ob. Cit.** págs. 160-161.

“Los principios generales del derecho no son algo ajeno a él; por el contrario, constituyen parte de su fundamento; y aunque no hayan llegado aún a traducirse en normas positivas, complementan el ordenamiento jurídico y constituyen invalorable medios de integración”.<sup>65</sup>

El concepto analizado ratifica los principios generales del derecho como un procedimiento válido de integración del derecho y plantea el hecho de que es el mismo derecho quien tendrá que buscar desde adentro de su origen la respuesta a las lagunas que se vayan creando, buscará en sus raíces la solución a las dudas que puedan surgir, agregando que serán el complemento perfecto de las normas positivas que no tengan certeza en su creación, para ser descifradas posteriormente.

Tienen que tomarse como un todo particular que llegará a su aspecto más general para encontrar su sentido, habrá que ir de la norma general para poder culminar con la norma específica y a través de ese procedimiento encontrar la respuesta a las dudas que se tengan. Posteriormente, se conceptualiza lo que son los principios generales del derecho, que son realmente los que se deben aplicar y les otorga un carácter superior sobre las normas vigentes del derecho, teniendo sentido, ya que estos se aplicarán como un soporte de las normas, para poder fundamentarlas y eso sólo lo podría realizar algo superior, que se encuentre en un estado jerárquico en el que se pueda aplicar.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*



“Los principios generales del derecho no sólo son fuente subsidiaria sino principal, ya que son anteriores a la creación legislativa. El derecho brota, mana de los principios generales, porque viene de ellos, está poseído por ellos”.<sup>66</sup>

Los principios generales del derecho nacieron con anterioridad a que existiera la norma, por lo que se consideró que de ellos nace el derecho y por lo tanto en las dudas que se creen del mismo tendrán que buscarse las respuestas en la raíz, en la fuente, en la base que crea estos principios, radicando ahí su importancia para la integración, ya que ésta busca respuestas y las va a encontrar en su origen y muchas ramas del derecho regulan a los principios generales del derecho como fuente supletoria, siendo un caso particular nuestro ordenamiento laboral que los considera como una forma de integración.

Se concluye que los principios generales del derecho, son un conjunto de elementos de los que se vale el jurista para resolver las cuestiones de derecho en que encuentre duda a raíz de una norma de derecho, se utilizarán como elemento integrador de las normas, servirán al juzgador para resolver cuando exista duda con una norma y estos le podrán dar las herramientas para poder integrarlas, tratando de encontrar el sentido que le hubiera dado el legislador a la norma a la hora de su creación, por lo que para la presente investigación su importancia radica en la forma que se utilizará en el análisis del conjunto de normas que son objeto de estudio.

---

<sup>66</sup> Monroy, **Ob. Cit.** pág. 288.

### 3.3.3. La equidad

#### a) Concepto

“La equidad desempeña la función de un correctivo. Es un remedio que el juzgador aplica, para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley. Las leyes son, por esencia, enunciados generales. Por amplias que sean no pueden abarcar todos los casos. Hay múltiples situaciones que escapan a la previsión del más sagaz legislador. La aplicación fiel de una norma o una situación determinada, podría resultar, a veces, inconveniente o injusta. En tales circunstancias, debe hacer el juez un llamamiento a la equidad, para atemperar rigores de una fórmula demasiado genérica. La equidad es, por consiguiente, una virtud del juzgador”.<sup>67</sup>

Es importante la aplicación que tendrá dentro del derecho, ya que será un correctivo, un remedio, una virtud del juzgador, indicando claramente que se aplicará en situaciones en las que el juzgador considere que por aplicar una ley rigurosamente puede causar daño al resolver, es una herramienta que le da el derecho, para poder utilizar en circunstancias en las que el legislador dejó lagunas en la ley, facultándolo para poder resolver según la equidad. La equidad busca apaciguar los efectos que provoca una norma en su aplicación estricta, busca integrar el derecho por parte del legislador a un caso concreto por medio de esta herramienta que le da el derecho.

---

<sup>67</sup> García Máynez, **Ob. Cit.** pág. 373.

Cuando el legislador crea la norma deja vacíos algunas veces, el juzgador dentro de la facultad que tiene de conocer el caso concreto, tendrá que corregir la norma y suplir esos vacíos dejados por el legislador, tratando el juzgador de actuar, complementar la norma a través de su resolución. Deja el autor bien clara cual es la función de la equidad y no es más que actuar conforme la justicia en un caso que no está previsto, es aplicarla dentro de un marco jurídico legal con un criterio propio, sin tratar de ir en contra de la misma ley, es ajustarse a derecho dentro de su ámbito de aplicación.

La equidad como método de integración del derecho, tiene como objetivo fundamental darle una solución justa, equitativa, ecuánime, imparcial al caso concreto, ya que lo que se busca es integrar la norma de forma más apegada a derecho, apegada al sistema en que se aplica y termina indicando que debe ser coherente, adaptada a lo que la realidad necesita.

Así también, debe ser su fin el de corregir, enderezar, encausar la norma que tiene una laguna, debe interpretar la norma razonablemente, por lo que se considera que existe una leve diferencia entre una cosa y otra, ya que la equidad busca resolver la duda existente apegándose lo más que se pueda a la justicia, creando una respuesta a esa duda existente, cuando la interpretación busca saber qué quiso decir el legislador al crear la norma. Al interpretar la norma se debe resolver el problema existente siempre apegándose a lo justo y en la equidad se va resolver dándole vida al orden jurídico, porque en la interpretación como se dijo, existe la norma en la que se crea duda, en cambio con la equidad se integra el derecho, se da vida al orden jurídico, ya que el

juzgador al resolver conforme a la equidad se apega a lo justo, pero creando una norma donde no existía con anterioridad, por tener deficiencia la norma creada por el legislador.

Como conclusión, el juzgador dentro de su proceso de conocimiento tiene la obligación de resolver, en ningún momento puede abstenerse de finalizar un proceso, por cuanto se permite que utilice la equidad como un mecanismo de integración del derecho y de esa forma poder actuar apegado a derecho, a las normas y a los preceptos generales, siendo éste el fin fundamental de la equidad dentro de todo proceso jurídico.

#### **b) Importancia**

La importancia de la equidad radica en que se aparta de la rigidez, del formalismo, ya que presenta soluciones alternas, encontrando respuestas fuera del marco de la ley, ya que busca dar soluciones apegadas a la justicia.

Se busca que la equidad resuelva cada caso individualmente, analizando cada propuesta de forma separada, por consiguiente la resolución de cada caso será independiente a los demás, porque ningún caso se parece a otro, pero esto no implica que esa aplicación en cada caso no se resuelva con el objetivo fundamental de que la ley sea aplicada por igual, sin hacer discriminación de cualquier tipo, ya que se estaría saliendo de lo establecido en todo concepto legal.

El juzgador al resolver conforme a la equidad, debe buscar la respuesta en todas las circunstancias y situaciones que rodean al caso concreto, su actuación debe ajustarse al hecho de que lo haga con independencia, con libertad, lo que implica que se juzgue con la mayor imparcialidad posible, tratando de que la norma se integre a la resolución de la mejor manera posible.

### **3.4 La integración de la ley en lo laboral**

“Este tema hace referencia al también debatido problema de las llamadas lagunas de la ley. O sea el hecho controvertido sujeto a la decisión judicial, y la circunstancia de no estar contemplado el mismo en la regulación positiva. Sin embargo, la mayoría o casi totalidad de las legislaciones imponen la obligación al juez de fallar ante el caso planteado, sin poder escudarse en la oscuridad o insuficiencia de la ley”.<sup>68</sup>

Lo expresado en el párrafo anterior, se encuentra plasmado en el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial que señala: “los jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la justicia, sin incurrir en responsabilidad. En los casos de falta, oscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 10 de esta Ley, y luego pondrán el asunto en conocimiento de la corte suprema de justicia a efecto de que, si es el caso, ejercite su iniciativa de ley”.

---

<sup>68</sup> Najarro, **Ob. Cit.** pág. 210.

El legislador al crear la Ley del Organismo Judicial, previó el hecho de que existieran lagunas en el derecho, situación que en nuestra legislación es frecuente, por lo que se le ordena al juzgador resolver no obstante la ambigüedad o insuficiencia de la ley, por lo que no puede suspender, retardar ni denegar la administración de justicia, a la vez que el mismo Artículo hace referencia al hecho de que para la integración de la norma, se utilizarán las reglas de la interpretación, que regula el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial . Haciendo notar que estas reglas de aplicación son generales, ya que se utilizarán para todas las ramas del derecho, que incluye la rama laboral.

“Nuestro Código laboral acepta, como la mayoría de las legislaciones, la existencia de las lagunas en el ordenamiento positivo laboral y estipula en orden predeterminado las fuentes a las que debe recurrirse para llenar tales vacíos. El Artículo 15 del Código de Trabajo dice: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibid*, pág. 212.

Se considera que el Artículo analizado, es la base medular de la presente investigación, en el sentido de que será el que nos dará las respuestas que necesitamos, por cuanto al existir lagunas en las leyes y para poder resolverlas, será necesaria la utilización del Artículo y de sus mecanismos de integración, lo utilizaremos para integrar normas de derecho laboral en las que existen vacíos, usaremos así también la jerarquía de las normas y las reglas de interpretación para poder resolver nuestro objetivo de estudio y poder otorgar una respuesta concreta a esas dudas que generan las normas.

Por lo antes expuesto será objeto de una profundización los mecanismos de integración regulados por el Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **3.4.1. Principios del derecho del trabajo**

#### **a) El de la tutelaridad**

El Código de Trabajo de Guatemala en el inciso a) del cuarto considerado, estipula que, “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección preferente”.

Se podría afirmar que este principio conlleva el fin primordial del derecho del trabajo, por cuanto el nacimiento de éste tuvo como objetivo primordial tutelar, defender al trabajador, razón de ser que no ha perdido su vigencia y que como se analizará abarca

todos los ámbitos donde se aplica el derecho laboral, que pueden ser en la parte administrativa como en la procesal y en todas las instancias donde se busque proteger los intereses de los trabajadores, anteponiéndose su aplicación a la de cualquier interés particular que pueda surgir.

## **b) Irrenunciabilidad**

El Código de Trabajo de Guatemala en el inciso b) del cuarto considerado regula que “el derecho del trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este principio en su Artículo 106, principio que tiene doble importancia al ser establecido por nuestra norma superior y el Código de Trabajo de Guatemala; primero, porque establece un mínimo de garantías dentro de las que tanto trabajadores y patronos no se pueden salir, ya que al no respetarse el mínimo se violaría la Ley y el objetivo de establecerlo es el hecho de que sea superado, bajo ninguna circunstancia disminuirlo.

El Código de Trabajo de Guatemala va un poco más allá, al establecer los mecanismos para poder superar el mínimum de garantías irrenunciables, siendo importante en todas



las sociedades la utilización de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, como un mecanismo del derecho para poder lograr superar las mínimas garantías, algo que no se puede detener, ya que el derecho del trabajo es una de las ramas del derecho más jóvenes y por lo mismo no ha dejado de evolucionar e innovar, siendo ese el éxito de su desarrollo. Es de hacer notar que, al lado de que el derecho del trabajo ha evolucionado, las sociedades también han sufrido esos cambios, aceptando esta rama del derecho como una parte fundamental dentro de ese cambio.

La irrenunciabilidad de derechos implica que la ley impedirá que el trabajador pierda esos privilegios mínimos garantizados, no obstante se desee renunciar a ellos, por lo que los entes encargados de la protección de los trabajadores deben velar porque esos derechos sean respetados y se garantice su cumplimiento.

### **c) Necesario e imperativo**

Este principio se encuentra regulado en el inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, estableciendo que: “el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley”.

Este principio es necesario e imperativo, va íntimamente ligado al principio de irrenunciabilidad, por cuanto esa garantía protectoria del derecho laboral implica que se aplicará de una forma u otra el derecho del trabajador, por consiguiente se crean los

mecanismos coercitivos y protectores para lograr su cumplimiento.

**d) Derecho realista y objetivo**

“Lo primero, dice la Ley, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base a una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. En cuanto a lo objetivo, especifica la Ley que se refiere a que al aplicarse el derecho del trabajo positivo, tiene que hacerse “con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.<sup>70</sup>

El derecho del trabajo es considerado como un derecho eminentemente social, pues su objetivo fundamental es la protección del conglomerado de una nación en su totalidad, en ningún momento su finalidad será estar apartado de los objetivos que se traten como colectividad, por lo tanto todas las personas que intervienen en su aplicación, antes de actuar deben pensar en las consecuencias sociales que se pueden desencadenar con sus actuaciones.

Es cierto que debe buscar la tutelaridad de la parte más débil de la relación, pero, sin olvidar su actuar equitativo sin importar la posición que representen cada una de las partes y abstraerse de incidir hacia la parte económicamente más fuerte.

---

<sup>70</sup> *Ibid*, pág. 213.

**e) Es una rama del derecho público**

En Guatemala el legislador colocó nuestro derecho laboral como una rama del derecho público, por sus características: de imperatividad o aplicación forzosa, así como su irrenunciabilidad; tutelando a la colectividad a través del intervencionismo del Estado.

El aspecto fundamental de porque el derecho del trabajo se encuentra ubicado dentro del derecho público, es porque es imperativo, es decir se impone, es irrenunciable, le quita la potestad de renunciar a sus derechos al trabajador, ya que la función del Estado será por todos los medios, verificar que los derechos establecidos para los trabajadores sean protegidos de todo tipo de estratagemas, que lo único que buscan es vulnerar esos derechos adquiridos y tutelares de la colectividad, porque el Estado tiene ingerencia directa en la aplicación del derecho del trabajo.

El Estado a través de sus tres poderes coordina esa actividad, el Organismo Legislativo al crear las normas y que al hacerlo sean tutelares de la colectividad como lo deja plasmado nuestro Código de Trabajo; el Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias coordina la actividad administrativa laboral del Estado, incluyendo el derecho colectivo del trabajo, regulando todo lo relativo a los sindicatos y su funcionamiento y a través de la Inspección General de Trabajo ejerce su control sobre las actividades de los particulares, velando porque se cumplan las leyes laborales, siendo un mediador de los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores y por último; a través del Organismo Judicial, quien es el que

ejerce la función privativa laboral, se encarga de llevar a cabo la parte procesal del derecho individual del trabajo y del derecho colectivo del trabajo.

Por lo tanto el ámbito de aplicación del derecho del trabajo en nuestro país está regulado directamente por el Estado, el interés privado pierde toda su independencia al regir el Estado todas las instancias del derecho laboral y está sujeto directamente a la fiscalización que éste ejerce, velando porque se cumpla fidedignamente la ley y como se dijo, fundamentalmente protegiendo al conglomerado social, que es la parte desfavorecida de la relación de trabajo.

**f) 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; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> *Ibid*, pág. 214.

Este principio sigue la corriente de que los trabajadores a través del mismo buscan conseguir la dignificación y reconocimiento de la importancia del rol que desempeñan dentro de la sociedad. El poder del pueblo propugnado por la democracia, se ve obtenido a través de este principio, ya que se reconoce el valor que tienen tanto la masa laboral, que es el mayor porcentaje de nuestro país, así como la de la minoría, que es el poder empresarial. Pero toda esa dignificación económica y laboral sólo se logrará a través de la aplicación de estos principios de trabajo junto con las normas del país, teniendo como base sustentante la justicia social.

**g) Es antiformalista**

Nuestro Código de Trabajo fue creado con ese objetivo, de que sus normas sean claras, sencillas y desprovistas de formalismos entorpecedores de la aplicación de justicia, busca que el procedimiento en la vía procesal sea rápido, porque la parte demandante que es el trabajador, no tiene los medios para subsistir sin su compensación económica, por lo tanto la ley buscó que este pago fuera realizado de forma efectiva, situación que en la práctica no se da, por el cúmulo de recursos y remedios que la ley otorga para retardar el trámite creado. Y la función administrativa, que es la que se realiza en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, busca que su función sea conciliadora de los conflictos laborales de la forma más eficaz y rápida, para el beneficio de las partes que solicitan su intervención.

#### **h) Es conciliatorio**

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es el que regula el principio conciliatorio del derecho de trabajo. Este principio es de suma importancia en el sentido de que la rama del derecho fue creada con el objetivo básico de resolver los conflictos que se crean entre el capital y el trabajo. Busca la solución de los conflictos, que no exista un desgaste prolongado entre las partes, lo que desencadena la pérdida de recursos, tiempo y dinero, pero implica también la voluntad de las partes para querer resolver esos conflictos que surjan y de esa forma beneficiar a la nación.

#### **3.4.2. La equidad**

El Artículo 10 inciso d) de la Ley del Organismo Judicial, es el que regula lo relativo a la equidad y los principios generales del derecho, el que señala que se utilizará para ilustrar e interpretar la parte de la norma que no sea clara y sea necesario integrar para resolver el caso concreto.

“Desde el momento que suponemos que no existe norma expresa aplicable al caso concreto, la equidad, como medio de suplir la falta de ley, únicamente podrá intervenir como principio generador del derecho, puesto que se trata de establecer la norma jurídica que debe regir el caso no contemplado por la ley. Cuando la equidad obra como principio generador del derecho, no se trata de aplicar con equidad una norma jurídica,

porque el supuesto es precisamente de que no existe una norma aplicable, sino de formular la norma concreta para el caso, apreciando benignamente las condiciones particulares”.<sup>72</sup>

Con la utilización de la equidad como método integrador, se llenará ese vacío dejado en la norma, creando una nueva, la que se aplicará al caso concreto que se necesita integrar. Concluye inteligentemente que, esa función generadora de la equidad es la de dar vida, sin importar a quien beneficie de las partes que intervienen en la relación de trabajo, toda vez sea aplicada dentro del marco de la justicia.

Es indiferente la forma como se vea la equidad dentro del derecho laboral, ya que como principio o como método interpretativo o integrador su función es de vital importancia, por equilibrar las carencias de la norma y es indiferente en la forma como lo haga, toda vez logre llegar a su cometido primordial, que es el de ser un auxiliar para resolver las dudas que existan en el derecho laboral.

### **3.4.3. La costumbre y los usos locales**

“La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley”.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> *Ibid*, pág. 216.

<sup>73</sup> *Ibid*, págs. 218-219.

Del concepto expuesto se toma a la costumbre como un hecho aceptado por toda la colectividad, recordando que en sus orígenes el derecho se transmitió a través de la aceptación unánime de las normas dictadas por quienes dirigían a los grupos organizados. Hechos que se transmitieron a través del tiempo y que siguieron teniendo validez y aceptación dentro de los grupos que lo crearon. Es indudable que la costumbre ha sido muchas veces el antecedente de la ley, pues ésta no ha hecho más que asentarla con formalidades escritas, teniendo la prestancia de que la misma comunidad se ha dado a sí misma.

Los elementos constitutivos de la costumbre son:

- a) “Uno extrínseco u objetivo: consistente en la repetición reiterada y por un tiempo de determinada conducta (hecho social)”. <sup>74</sup>
- b) “El otro, intrínseco o subjetivo, es la existencia de la “opinión iuris seu necessitatis”, o sea, la conciencia colectiva o convencimiento social de que dicho comportamiento debe imponerse en forma obligatoria”. <sup>75</sup>

Los elementos de la costumbre analizados aclaran más el concepto que nos da la validez de su aplicación, siempre dentro de una colectividad que la acepta y nos da su característica principal como lo es la utilización de las prácticas establecidas. De lo que

---

<sup>74</sup> *Ibid.* pág. 219.

<sup>75</sup> *Ibid.*



se concluye que la costumbre sea cual sea su punto de vista de análisis es aceptada por la sociedad, se usa repetidamente, situación que no va a cambiar y de ahí su permanencia, porque es transmitida y aceptada de generación en generación con el transcurso del tiempo. El Estado en este caso al aceptarla dentro de nuestra normativa laboral le está dando calidad de costumbre jurídica a la establecida en el Código de Trabajo, porque es él quien la crea, por lo tanto su aplicación será de cumplimiento obligatorio.

El derecho laboral le otorga diversas funciones, interpretativa, integradora, reguladora. Para efecto del presente estudio, se pondrán en práctica esas funciones que cumplen tanto los principios, la equidad y la costumbre, junto con los usos locales.

“En cuanto al uso, hay autores que no lo diferencian de la costumbre, pero hay otros que sí. Afirmando que el uso es también repetición de hechos, pero en un ámbito de límites menores al de la costumbre y, fundamentalmente, a que en el uso no existe el convencimiento de obligatoriedad, que define a la costumbre”.<sup>76</sup>

De lo expuesto, la diferencia entre uso y costumbre radica en el hecho que el uso se aplica en menor escala que la costumbre y no existe exigencia para cumplirlo, por lo que quien desee utilizar los usos lo hará, situación contraria a la costumbre donde existe la obligación de aplicarla. El uso no obliga como normativa legal, sino como una

---

<sup>76</sup> *Ibid*, pág. 220.

expresión de las partes que intervienen en un contrato, por consiguiente su campo de acción es más restringido y se limita a la voluntad de los actores en un acto jurídico, un contrato o dentro de una relación de trabajo determinada.

El uso y la costumbre son una repetición uniforme, son una reiteración, son una constante dentro de las personas que los aplican, con el objetivo de servir como un objeto de interpretación, reformador o integrador y en esos aspectos se resume la función de cada uno de los conceptos, con la diferencia fundamental de las personas que lo aplican y la forma como lo aplican. Un aspecto para resaltar de el concepto analizado es que tanto la costumbre como el uso van a tener una función especial dentro del derecho del trabajo y es la de utilizarse en beneficio de los trabajadores, sería ilógico utilizar estas dos buenas herramientas para perjudicar a los trabajadores, por lo tanto su utilización solamente será con el objetivo de salvaguardar los intereses de la parte más protegida por el derecho del trabajo.

Dentro de la legislación guatemalteca, tanto el Código de Trabajo como las demás leyes y reglamentos de derecho laboral no explican en que consiste la costumbre y el uso, sólo mencionan de que forma se aplicarán, por lo que se afirma que una característica esencial de los dos conceptos, es la de ser elementos de interpretación, diferenciando a cada uno de ellas, señalando que el uso no es derecho, por consiguiente no se podrá utilizar para derogar el derecho y la costumbre se convierte en un nuevo derecho que interpreta y deroga el ya establecido. Es un punto de análisis bastante importante, por cuanto nuestra legislación es muy precisa al manifestar que tanto uno como otro

concepto se utilizarán como instrumento de integración de la norma laboral, por lo que el concepto difiere de todos los demás y se analizará en esta estudio si en efecto la costumbre en determinado momento se podrá convertir en derecho y si puede derogarlo.

El Código de Trabajo de Guatemala como ya indicamos, incluye en el Artículo 15, la costumbre y los usos locales como mecanismos de integración de la ley laboral, dejando claro que ambas fuentes deben aplicarse conjuntamente en armonía con los principios del derecho del trabajo.

Y efectivamente los mecanismos de integración que señala el referido Artículo, actúan como una máquina en la que todos sus elementos se coordinan para poder reflejar el resultado deseado, no son conceptos independientes, ya que cada uno coadyuva en la función integradora del derecho del trabajo.

Se concluye que la costumbre es una reiteración de actos, aceptados por una colectividad y que tienen la categoría de ley, su cumplimiento es de carácter obligatorio y actúa como elemento integrador del derecho.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Los conflictos laborales en las municipalidades del departamento de Sacatepéquez y la importancia de la intervención de la Inspección General de Trabajo**

#### **4.1. Legislación**

El ordenamiento jurídico guatemalteco regula jerárquicamente la relación de trabajo existente entre trabajadores y patronos y los servidores públicos y el Estado. Por lo tanto en el presente trabajo se hará un análisis de quién o quiénes son las entidades del Estado encargadas de regular esas relaciones de trabajo y las deficiencias o vacíos existentes en la normativa guatemalteca para poder aplicarse adecuadamente al caso concreto.

Se iniciará con el orden jerárquico guatemalteco y descubriremos los vacíos existentes en las normas que regulan las relaciones de trabajo entre los trabajadores municipales y las municipalidades.

##### **4.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

En el título II, capítulo II, sección octava y novena está regulado todo lo relativo al trabajo, tanto entre trabajadores y patronos, así como entre los trabajadores del Estado

y el Estado.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad de las leyes de trabajo. “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán 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”.

En este primer Artículo se encuentra normado un principio del derecho del trabajo como lo es la tutelaridad y al regularlo nuestra ley suprema, será el garante de protección para todos los trabajadores y ordena que las leyes relativas al trabajo sean conciliatorias, ya que deben crearse con el objetivo específico de encontrar soluciones a las controversias que surjan entre las partes en conflicto. Así también ordena que exista una jurisdicción privativa, un órgano jurisdiccional específico de trabajo, que ejecute las normas relativas a los conflictos de trabajo.

Siendo muy clara nuestra Carta Magna al ordenar que se cree la forma o el procedimiento para poder lograr un equilibrio en las relaciones de trabajo, pero fundamentalmente y en eso radica la importancia del citado Artículo, que sean tutelares

de la parte más débil de la relación de trabajo como lo son los trabajadores, por lo tanto tendremos presente este principio para su posterior aplicación.

El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Este Artículo establece como obligación para poder realizar la huelga y el paro que se agoten todos los procedimientos de conciliación, su importancia radica en que habrá procedimiento de conciliación administrativa y como fase obligatoria, la conciliación judicial. Es de hacer notar que la primera fase administrativa es la que realiza la Inspección General de Trabajo y en la segunda fase interviene el Organismo Judicial a través de los órganos jurisdiccionales competentes. Siendo de vital importancia la última frase de ese Artículo al señalar en que momento no serán permitidos la huelga y el paro, que será importante cuando se analice la Ley específica de la materia.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen

en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

En este Artículo se encuentran dos principios, señalados como fundamentales por la doctrina dentro del derecho del trabajo, como lo son la irrenunciabilidad de derechos y el indubio pro operario, siendo el segundo base fundamental para poder interpretar el alcance de las normas cuando existe duda y el beneficio que proporciona al trabajador, teniendo dos funciones: interpretación de la norma y protección al trabajador.

En estos Artículos analizados, se encuentran normas de carácter general, por consiguiente son de aplicación para todos los trabajadores y patronos, complementándose a través del Código de Trabajo, por lo que a continuación se analizarán Artículos que tienen incidencia directa con un grupo más específico, los trabajadores del Estado.

El Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que:



“las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquéllas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”.

Es bien clara la norma constitucional al señalar que será la Ley de Servicio Civil que regule las relaciones de los trabajadores con cualquier entidad del Estado, no importando que característica tenga la entidad. Hace una excepción, con las que tengan su propia norma reguladora, tal es el caso de la Universidad de San Carlos y las municipalidades, como ejemplo.

El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece la regulación de la huelga para trabajadores del Estado, norma que: “se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”.

La importancia aquí radica en el hecho de que cualquier entidad del Estado puede gozar del beneficio de la huelga y factor fundamental para el fiel cumplimiento de la huelga lo constituyen el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Judicial, ya que el primero será el encargado de normar la parte administrativa del procedimiento de huelga y el segundo la parte judicial, si es que se llega hasta ese punto.

Como se vio esta parte de la Constitución, reguladora de la relación del Estado con sus

trabajadores, es bastante general, por lo que ella misma señala que, todos estos aspectos generales serán regulados específicamente por cada ley de la materia, por lo que se analizará cada una de las normas específicas, para poder encontrar la respuesta a muchas interrogantes que surgen dentro de su aplicación.

#### **4.1.2. Código de trabajo de Guatemala**

Los preceptos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y que desarrolla el Código de Trabajo, serán estudiados en el orden en que fueron analizados los Artículos de la Constitución, para establecer su análisis comparativo.

El título noveno, capítulo primero, Artículo 274, del Código de Trabajo de Guatemala, indica que: “el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

En la frase que no sean competencia de los tribunales radica la diferencia entre la función que cumple el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Judicial, ya que esa misión que desempeña el Ministerio señalado es la denominada administrativa, cumpliéndolas todas sus dependencias y en especial la Inspección

General de Trabajo que es la que interviene en los conflictos individuales y colectivos de trabajo, buscando su solución por el procedimiento establecido para el efecto.

El Artículo 278 del Código de Trabajo, señala que: “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Se podría afirmar que ésta es la función privativa administrativa que ejerce el Ministerio a través de la Inspección General de Trabajo, velando porque todos los que intervienen dentro del desarrollo del trabajo cumplan con respetar las normas establecidas para el efecto, función que se amplía por medio de los siguientes Artículos.

El Artículo 280 del Código de Trabajo, señala que: “la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de la indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

El citado Artículo es fundamental, ya que en él está descrito el objetivo que cumple la Inspección General de Trabajo a través de dos de sus dependencias como lo son el departamento de conciliaciones y visitaduría. En el primero se atenderán los casos en los que haya finalizado la relación de trabajo y se solicita el pago de todas las prestaciones laborales que en derecho corresponden a los trabajadores y el segundo intervendrá en asuntos en donde aún no ha finalizado la relación de trabajo, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo, donde hay que apersonarse a las empresas o entidades a proteger sus derechos.

Esta intervención de la Inspección General de Trabajo será, en conflictos individuales así como colectivos, por medio de su cuerpo de Inspectores de Trabajo, quienes tendrán la función esencial de conciliarlos, función que es ampliada por el siguiente Artículo.

El Artículo 281 del Código de Trabajo norma, “los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: e) deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”.

La norma es elocuente al señalar que intervendrán en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, no hace excepción alguna, ya que dentro del Estado, que es el que rige el derecho del trabajo, no existe otra figura similar a la del inspector de trabajo, razón por la que su función no tiene límites, siendo básicamente su función la resolución de conflictos, sin importar su naturaleza, origen o característica.

El título décimo, capítulo primero, Artículo 283 del Código de Trabajo, establece que: “los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Del análisis se distingue claramente la jurisdicción privativa de los tribunales de justicia y la función administrativa que cumple la Inspección General de Trabajo, siendo el objetivo de las dos entidades la resolución de conflictos de trabajo sin importar quien lo solicite, ya sea trabajador o funcionario público, puesto que la ley se debe aplicar a todos los trabajadores, aunque la misma haga una clasificación de estos no puede dejarse de atender a ninguno de ellos.

La importancia de estos Artículos radica en el hecho de que se aplicarán a todas las personas que soliciten la intervención de las dos entidades, la administrativa y judicial.

El Artículo 2 del Código de Trabajo regula, “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación

de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.

Según el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, excluyen de su aplicación a las personas jurídicas de derecho público.

El Artículo 191 del Código de Trabajo, es claro al indicar que: “las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

La norma analizada es mucho más específica ya que habla de los trabajadores del Estado, municipalidades y entidades sostenidas con fondos públicos, a los que no se podrá aplicar el Código de Trabajo, los excluye totalmente, por lo que no procede la aplicación de los Artículos relativos a la intervención de la Inspección General de Trabajo y como veremos en la norma específica, dejaría a los trabajadores de las municipalidades sin un ente que cumpliera la función de asesorarlos, protegerlos y conciliar los conflictos individuales o colectivos que surjan en sus relaciones de trabajo, siendo el objetivo de esta investigación encontrar la fuente que permita esa intervención tan valiosa para los trabajadores de las municipalidades, ya que en la actualidad se

cumple y no se deja desprotegido a ningún trabajador, por lo que es indispensable analizar las normas que regulan las relaciones de los trabajadores de las municipalidades en concreto.

#### **4.1.3. Ley de servicio civil**

El Artículo 5 de la Ley de Servicio Civil establece las fuentes supletorias para su aplicación, al regular que: “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”.

Esta norma es la que regula las relación de los servidores públicos, establece la forma, el mecanismo y la solución a los vacíos que la misma pudiera crear y no son ni más ni menos que los procedimientos que la doctrina establece para la interpretación y la integración del derecho, por lo tanto deja la posibilidad de resolver los problemas que puedan crearse dentro de la relación del Estado con sus trabajadores.

#### **4.1.4. Código municipal**

El Artículo 92 del Código Municipal regula que: “los derechos, obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los empleados municipales están determinados en la Ley de Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el concejo

municipal, y los pactos y convenios colectivos que se suscriban de conformidad con la ley”.

La Ley de Servicio Municipal desarrolla todo lo relativo a los trabajadores municipales y es la que dará las respuestas que se necesitan, para poder comprender el porqué es necesaria la intervención de la inspección general de trabajo, en sus conflictos individuales y colectivos.

#### **4.1.5. Ley de servicio municipal**

El Artículo 5 de la Ley de Servicio Municipal establece: “los casos no previstos en esta Ley deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, del Código Municipal, del Código de Trabajo, de la Ley de Servicio Civil, de las leyes comunes y de los principios generales del derecho”.

Este Artículo da la respuesta para poder resolver las dudas generadas por la norma. Esas dudas pueden tener la respuesta en tres normas que se encuentran jerárquicamente en las mismas condiciones que la Ley de Servicio Municipal, ya que son ordinarias, se encuentran en un mismo nivel, fueron creadas de la misma forma, lo que permite que se puedan encontrar respuestas en todas las normas ordinarias que regulan la relación de los trabajadores con sus respectivos patronos y de los servidores públicos y municipales con la dependencia del Estado a la que pertenecen, ya sea descentralizada o autónoma. Por lo tanto se puede aplicar supletoriamente el Código de



Trabajo en los conflictos laborales individuales o colectivos de las Municipalidades, respuesta que es ampliada por el siguiente Artículo.

El Artículo 65 de la Ley de Servicio Municipal, norma que: “los conflictos entre las Municipalidades y sus trabajadores, de naturaleza individual o colectiva, serán tramitados y resueltos de conformidad con los procedimientos establecidos en la presente ley y el Código de Trabajo”.

De todo lo expuesto en los Artículos analizados, se concluye que, no obstante que la Constitución de la República de Guatemala que es la norma jerárquicamente superior y es la que regula lo relativo al trabajo de forma general, el Código de Trabajo regula específicamente a patronos y trabajadores y la Ley de Servicio Civil y la Ley de Servicio Municipal regulan lo relativo a los trabajadores del Estado y a los trabajadores municipales, cada una de ellas contiene normas específicas que permiten la aplicación de procedimientos plasmados en otra norma, con el objeto de poder suplir las carencias por medio de otra norma de igual jerarquía.

El Artículo 65 de la Ley de Servicio Municipal, abre las puertas para la participación de la Inspección General de Trabajo que se encuentra normada en el Código de Trabajo, siendo su función fundamental intervenir en todos los conflictos individuales y colectivos de que tengan conocimiento. Al existir un procedimiento establecido en la Ley de Servicio Municipal y carecer de funcionalidad, se aplicará supletoriamente el procedimiento del Código de Trabajo, en virtud que la Ley lo permite y el principio

indubio pro operario garantiza la protección de todos los trabajadores, sin importar cual sea el régimen legal en el que se encuentren.

#### **4.1.6. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado**

El Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado regula que: “los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al ejército de Guatemala y la policía nacional civil establecen las normas legales respectivas”.

El anterior Artículo tiene conexión directa con el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que regula todo lo relativo a la huelga de los trabajadores del Estado y entidades descentralizadas y autónomas.

El Artículo 2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado norma que: “para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales”.

La norma citada se refiere específicamente al título sexto del Código de Trabajo, que regula todo lo relativo a los sindicatos, dentro de ese título se encuentra lo relativo a su constitución, organización y funcionamiento y el ente del Estado que regula ese título es el ministerio de trabajo y previsión social, por lo que es una norma específica, que permite la intervención del Ministerio en lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo, encontrándose dentro de estos la huelga y el paro, recalando que esa entidad si está facultada específicamente para intervenir en esos conflictos colectivos en las municipalidades y en relación a los conflictos individuales el fundamento es el artículo 65 de la Ley de Servicio Municipal.

## **4.2. Procedimiento**

### **4.2.1. Procedimiento en la ley de servicio municipal**

El Artículo 13 de la Ley de Servicio Municipal, preceptúa cual es el procedimiento a seguir en el caso de existir un conflicto dentro de una municipalidad, indicando lo siguiente: “junta conciliatoria de personal. Como parte integrante de la oficina asesora de recursos humanos de las municipalidades, se crea la junta conciliatoria de personal, que se regirá por las disposiciones siguientes:

- a. Se integra por un representante nombrado por la junta directiva de la asociación nacional de municipalidades; un representante de los trabajadores municipales electo por la federación nacional de trabajadores municipales y un representante

designado por el instituto de fomento municipal.

- b. El trabajador municipal que sea sancionado o despedido por cualquiera de las municipalidades del país podrá acudir ante la junta mixta conciliatoria de personal y pedir su intervención, o bien acudir directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social a ejercitar sus derechos.
  
- c. La junta mixta conciliatoria de personal, cuando sea requerida, mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva municipalidad. Para este efecto oirá al trabajador afectado y a la municipalidad de que se trate por el término de tres días más el de la distancia. Dentro de los dos días siguientes recibirá las pruebas que hayan ofrecido las partes. Una vez recibida esta prueba, emitirá recomendación dentro de los siguientes tres días, resolviendo el conflicto. Cualesquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado, podrá acudir a ejercitar sus derechos ante los tribunales de trabajo y previsión social. Mientras la junta conciliatoria de personal no haya emitido su recomendación, no empezarán a correr los términos de prescripción”.

Este Artículo define con certeza quienes integrarán la junta mixta conciliatoria de personal, porqué motivos se puede acudir ante ella, siendo estos al ser sancionado o despedido un trabajador, aclarando la norma que esta instancia funcionará como una vía conciliatoria administrativa y si los resultados que arroje no son del agrado del

trabajador, éste puede acudir a la vía judicial, por medio de los tribunales de trabajo y previsión social. Señala también que será únicamente para conflictos individuales, excluyendo los conflictos colectivos del trámite, se escuchará a las partes en un lapso de tres días más el de la distancia, recibirá pruebas y al finalizar el trámite emitirá una recomendación y cualquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado podrá acudir a la instancia judicial con su reclamación.

El procedimiento deja muchos vacíos, ya que no es posible resolver ante la junta conflictos colectivos, no existe fuerza coercitiva para obligar a las partes a comparecer ante ella, a la vez que tiene la potestad de recibir pruebas y cuando ha escuchado a las partes sólo emite una recomendación, que será la que resuelva el conflicto. Este procedimiento no obstante estar plasmado en la norma, carece de vigencia, por cuanto los trabajadores municipales no acuden ante esta instancia para resolver sus conflictos, carece de funcionalidad, por lo que al no poder acudir ante el procedimiento establecido en la ley específica, se acude ante el procedimiento establecido en el Código de Trabajo, que es el que desarrolla la inspección general de trabajo y como se verá más adelante, es el que funciona y refleja resultados ante los trabajadores que llegan a solicitarlo.

El Artículo 281 del Código de Trabajo, establece las obligaciones y atribuciones de los Inspectores de Trabajo, siendo una de ellas, la de intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, con el fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial del conflicto. Artículo que ya se analizó anteriormente y se

menciona nuevamente por ser la base para poder establecer el procedimiento de conciliación de la inspección general de trabajo, ya que como reza la norma deben intervenir obligatoriamente.

Cuando la norma se refiere a de que tengan noticia, se entiende que son todos los casos de que tengan conocimiento, no importando la forma de cómo se obtenga esa información, ya sea directamente del interesado, de un tercero, mediante comunicaciones escritas o telefónicas y ahora a través de internet, que sean anónimas o por cualquier medio de comunicación social. No hay ningún requisito ni formalidad para realizar este procedimiento, ya que como se dijo basta con que se conozca que existe un conflicto, debe intervenir con el fin de buscarle solución a todos los conflictos que puedan afectar a la sociedad y la estabilidad del Estado.

Las partes pueden aceptar o no, dialogar ante esta instancia conciliatoria y como lo reflejan los resultados es efectiva su intervención, ya que las partes en un gran porcentaje acuden a su llamado a resolver los conflictos. No existe una limitante para intervenir, pues la norma no es limitativa, sino que al contrario señala que debe intervenir la inspección general de trabajo en todos los conflictos de trabajo de que tenga conocimiento, no importando que sean conflictos colectivos o individuales, de derecho o de intereses y como vimos anteriormente no importa que clase de trabajador sea el que solicita su intervención, incluyendo los trabajadores municipales.

#### **4.2.2. Procedimientos en la inspección general de trabajo**

La Inspección General de Trabajo se encuentra dividida en dos secciones, la sección de conciliaciones y la sección de visitaduría, las que tienen la misma función, siendo ésta la de conciliar los conflictos laborales colectivos o individuales.

Esta función es desarrollada por medio de distintos procedimientos, el primero se realiza en las instalaciones de la Inspección General de Trabajo y el segundo se realiza en las instalaciones de la entidad que ha sido denunciada, por lo que a continuación se detallará el procedimiento que realiza cada una de las secciones señaladas.

#### **4.2.3. Procedimiento que realiza la sección de visitaduría de la inspección general de trabajo**

El procedimiento inicia desde el momento en que se presenta la denuncia en la inspección general de trabajo, a través de la persona denominada adjudicador, ya sea en forma verbal, escrita, por teléfono, por internet, quien en un libro específico y con un número de adjudicación anota toda la información de la violación a las leyes laborales, haciendo notar que esta sección interviene en conflictos individuales o colectivos en los que todavía exista relación de trabajo.

Posteriormente a la anotación en el libro, se llena la boleta de adjudicación con toda la información de la denuncia, entregándosela al inspector de trabajo que corresponda,

quien firmará el libro, quedando adjudicado el expediente, tramitándose en la forma que indica en el Código de Trabajo.

El Artículo 281 del Código de Trabajo, señala que los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.
  
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado.

Con la boleta de adjudicación, el inspector de trabajo se apersona a la entidad denunciada, para establecer una junta conciliatoria entre el trabajador denunciante y el patrono o representante legal, con el objeto de solucionar el conflicto suscitado.

Si el inspector de trabajo comprueba que realmente existe una violación a los derechos laborales de un trabajador o trabajadores, en el desempeño de sus labores, se buscará la conciliación del caso de forma amigable entre las partes.



Pero si la postura de la parte patronal es negativa y se comprueba que realmente existe violación a los derechos del trabajador o trabajadores, prevendrá al patrono o representante legal de la entidad infractora, para que en un plazo que él fije se ajuste a derecho, por medio de acta que faccionará y firmarán los comparecientes.

Si vencido el plazo se llega a un arreglo conciliatorio, faccionará acta haciendo constar los hechos que llevaron al arreglo, enviándose el expediente al archivo, salvo mejor criterio.

Pero si por el contrario, el inspector de trabajo constata que hubo incumplimiento a la prevención formulada a la parte patronal, faccionará el acta de incumplimiento de prevención, con la que se agotará la vía conciliatoria administrativa para el trabajador o trabajadores, indicando que existe un plazo de treinta días para continuar con el trámite en la vía judicial y haciendo constar que iniciará el proceso en la instancia judicial correspondiente, para la imposición de la sanción que en derecho corresponda, al haber constatado una falta laboral.

Finalizado el trámite de esa forma en la vía administrativa, se inicia el proceso en la vía de los incidentes en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional, para que el juez imponga la sanción que en derecho corresponda, según el Artículo 272 del Código de Trabajo de Guatemala.

#### **4.2.4. Procedimiento que realiza la sección de conciliaciones de la inspección general de trabajo**

Se inicia desde el momento en que se presenta la denuncia en la Inspección General de Trabajo, a través de la persona denominada adjudicador, en forma verbal y personal, quien en un libro específico y con un número de adjudicación anota toda la información de la violación a las leyes laborales, haciendo notar que esta sección interviene en conflictos individuales o colectivos en los que ha finalizado la relación de trabajo y se solicita el pago de las prestaciones laborales, ya sea por renuncia, abandono de labores o despido.

Posteriormente a la anotación en el libro, se llena la boleta de adjudicación con toda la información de la denuncia, entregándosela al inspector de trabajo que corresponda, quien firmará el libro, quedando adjudicado el expediente.

Con la boleta, el inspector de trabajo al que se le adjudica el expediente faccionará acta en la que hará constar los datos personales del trabajador, nombre de la persona individual, jurídica o de derecho público a quien denuncia y la dirección donde puede ser notificada, cuándo inició y finalizó su relación de trabajo, puesto desempeñado, salario devengado, prestaciones laborales que solicita, señalando el inspector fecha para junta conciliatoria y previene al empleador para que comparezca a la junta señalada.

Posteriormente, el inspector notificador se presenta a la dirección señalada donde se encuentra la sede de la persona individual o jurídica o entidad descentralizada o autónoma y notificará el acta, dentro de un plazo de 3 días más el de la distancia, para que comparezca a la junta conciliatoria señalada.

En la fecha señalada para la junta conciliatoria si comparece el empleador, el inspector de trabajo hará constar los hechos expuestos entre las partes y si se llega a un acuerdo conciliatorio se hace constar y se archiva el expediente. Por el contrario si no comparece el empleador, el inspector de trabajo hará constar ese hecho y facionará el acta de incumplimiento de prevención, por incomparecencia patronal, con la que se agotará la vía conciliatoria administrativa para el trabajador o trabajadores, indicando que existe un plazo de treinta días para continuar con el trámite en la vía judicial y haciendo constar que iniciará el proceso en la instancia judicial correspondiente, para la imposición de la sanción que en derecho corresponda, al haber constatado una falta laboral, siguiendo el mismo trámite que en la sección de visitaduría en la instancia judicial, para la imposición de sanción.

#### **4.2.5. Solución de conflictos en las municipalidades de Sacatepéquez.**

Se analizó el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Municipal para la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, así mismo se analizó el procedimiento establecido en el Código de Trabajo y el procedimiento que realiza la Inspección General de Trabajo, a través de la sección de visitaduría y la sección de

conciliaciones, por lo que es necesario señalar que en las municipalidades del departamento de Sacatepéquez no se realiza el procedimiento establecido en la ley específica que lo regula, por las circunstancias anteriormente anotadas.

En las municipalidades de Sacatepéquez el conflicto individual más frecuente es el despido directo, ya sea justificado o injustificado, pero los empleadores no cumplen con hacer efectivo en el momento del despido el pago de las prestaciones laborales, las que incluyen el pago de la indemnización, por lo que el empleado municipal se encuentra ante la incertidumbre de no saber a donde acudir para que se le asesore en lo relativo al pago de sus prestaciones, en virtud que regularmente se presentan a la oficina de recursos humanos de las municipalidades y estas frecuentemente no resuelven su situación y el temor a que el plazo de prescripción de treinta días hábiles venza y ellos pierdan el derecho a la indemnización.

En algunas municipalidades de Sacatepéquez se ha logrado establecer la formación de sindicatos, por lo tanto surge el derecho de la inamovilidad de sus dirigentes y la de los afiliados a través de la figura del emplazamiento, otorgando el derecho a no ser despedidos sin el debido proceso ante juez competente, procedimiento que por desconocimiento o falta de voluntad no respetan las autoridades municipales, despidiendo al trabajador protegido por la ley, sin que intervenga el ente rector de los conflictos en las municipalidades, estando los trabajadores en un limbo jurídico al no tener ante quien acudir, por lo que cuando surgen estos conflictos los empleados municipales acuden a la Inspección General de Trabajo para encontrarles una solución.

En el departamento de Sacatepéquez se creó la Asociación de Municipalidades de Sacatepéquez, (AMSAC) entidad que es dirigida por un alcalde municipal que es electo por lo asociados, que tiene la categoría de presidente de la asociación y su finalidad primordial es que las corporaciones municipales unan criterios para el desarrollo de sus políticas de gobierno, en conjunto con los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Esta entidad podría ser el conducto para poder llegar a la Asociación Nacional de Municipalidades y solicitar el funcionamiento efectivo de la junta conciliatoria de personal, ya que es la entidad creada específicamente para aplicar el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Municipal para la resolución de conflictos entre los trabajadores municipales y las municipalidades, lo que beneficiaría a las partes en litigio a resolver sus diferencias internamente y de esa forma se evitaría la recarga de trabajo a la Inspección General de Trabajo y al Organismo judicial.

La autonomía otorgada a las municipalidades permite que puedan planificar y desarrollar sus programas y proyectos de desarrollo para el beneficio de la comunidad a la que representan, pero no otorga en ningún momento la potestad para evadir su responsabilidad con sus empleados.

Por lo que dentro de las políticas de gobierno dentro de las municipalidades, sería adecuado respetar la carrera administrativa y que su llegada al poder no sea un linchamiento político contra personal con un largo recorrido dentro de la administración pública, generando como se dijo anteriormente la pérdida de recurso humano valioso para el fortalecimiento del poder local.

## CONCLUSIONES

1. La protección de la parte más débil dentro de la relación de trabajo, es el principio fundamental del derecho del trabajo, por cuanto todos los actos que tiendan a fortalecer el principio protectorio deberán prevalecer, sobre cualquier norma, ley o tratado que actúe en contra de la defensa del trabajador.
2. La conciliación es el procedimiento aplicado por la Inspección General de Trabajo para solucionar los conflictos suscitados entre las municipalidades y sus trabajadores, en virtud de no tener funcionalidad el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Municipal.
3. Se comprobó que en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo con sede en Antigua Guatemala, el 48.39 % de los casos que ahí se presentan por ex trabajadores municipales, son conciliados.
4. En los casos en que el inspector de trabajo se apersona a las municipalidades a resolver conflictos de trabajadores municipales, el 72.55 % son conciliados, existiendo todavía relación de trabajo y el empleador no puede evadir la conciliación, porque implicaría aceptar la responsabilidad en un proceso judicial.

5. El procedimiento para la resolución de conflictos, establecido en la Ley de Servicio Municipal, carece de toda funcionalidad, por lo que los empleados municipales se ven obligados a solicitar la aplicación del procedimiento de conciliación de conflictos individuales y colectivos de la Inspección General de Trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. El Organismo Legislativo, debe crear una ley para solucionar los conflictos laborales, por lo que debe establecer en esa ley un único procedimiento administrativo, para la resolución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, que surjan entre trabajadores o funcionarios públicos y sus patronos
2. Cuando sea creado el procedimiento administrativo para la solución de conflictos individuales y colectivos de los trabajadores de Guatemala, debe ser ágil, dinámico, efectivo y fundamentalmente coercitivo, con el fin primordial de beneficiar a los trabajadores y obligar a los empleadores a presentarse a solucionar las controversias que surjan dentro de la relación de trabajo.
3. La Inspección General de Trabajo, debe estar dotada de un mecanismo más efectivo y coercitivo para sancionar las infracciones laborales tanto de patronos como trabajadores, en la solución de conflictos laborales.
4. Que el Congreso cree un procedimiento en la vía judicial, acorde al de la vía administrativa, el que deberá estar exento de formalismos y de cualquier tipo de recursos dilatorios, buscando la aplicación de la justicia de forma inmediata.

5. La Asociación de Municipalidades de Sacatepéquez (AMSAC), debe solicitar la conformación de la junta conciliatoria de personal, que es el ente encargado de desarrollar el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Municipal, para la solución de conflictos entre cualquier trabajador y su respectiva municipalidad y que tenga funcionalidad en el departamento de Sacatepéquez.

## ANEXOS



## **ANEXO A**

### **4.3. Análisis de los resultados del trabajo de campo**

Después de examinar las leyes que rigen la relación obrero patronal y el procedimiento establecido para solucionar los conflictos individuales y colectivos que puedan surgir de una relación de trabajo, se analizarán datos estadísticos de casos atendidos en la sede departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de verificar la eficacia del ente mencionado, en la solución de los conflictos individuales y colectivos con las municipalidades del departamento de Sacatepéquez,

A continuación se presenta un cuadro estadístico que indica la efectividad de la Inspección General de Trabajo.

## CUADRO No. 1

### CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO ATENDIDOS DEL AÑO 2005 A 2008 EN LA SECCIÓN DE VISITADURÍA DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ

DESCRIPCIÓN	2005	2006	2007	2008 *	TOTAL	%
<b>Casos Presentados</b>	14	17	15	5	51	100%
Casos Conciliados	13	13	7	4	37	72.55%
Casos No Conciliados	0	2	2	0	4	7.84%
Desistido	0	0	1	1	2	3.92%
Abandonado	0	1	1	0	2	3.92%
En trámite	0	0	0	0	0	0.00%
Agotada la Vía Administrativa	1	1	4	0	6	11.76%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina departamental de Sacatepéquez, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secciones de Conciliaciones y Visitaduría, Inspección General de Trabajo.

\* Datos Preliminares, no definitivos, hasta abril de 2008.

Este cuadro tiene la particularidad, que en la Inspección General de Trabajo, sede de La Antigua Guatemala, se atienden una cantidad promedio de 15 casos por año, con excepción del presente que no ha finalizado.

La efectividad de la Inspección General de Trabajo en la solución de los casos es bastante alta, con un 72.55 % y en eso radica la importancia de la función que debe cumplir, por la que interviene en conflictos con las municipalidades, que es la de conciliar todos los casos que se le presenten.

La función ejercida por el Inspector de Trabajo dentro de las instalaciones de cada ente municipal, tiene la característica de que en los casos atendidos todavía existe relación de trabajo y se tiene que llegar al lugar donde se realiza, por lo que su grado de efectividad es bastante bueno, tomando en cuenta lo complejo para resolver las controversias y dentro de éstas se encuentran los conflictos colectivos, resolviendo lo relativo a sindicatos, la negociación colectiva y la huelga, situaciones en las que el Ministerio de Trabajo tiene ingerencia directa.

**CUADRO No. 2**

**CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO ATENDIDOS DEL**

**AÑO 2005 A 2008**

**EN LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES EN EL DEPARTAMENTO DE**

**SACATEPÉQUEZ**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008 *</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>Casos presentados</b>	16	18	21	38	93	100%
Casos conciliados	8	5	6	26	45	48.39%
Casos no conciliados	0	3	1	3	7	7.53%
Incomparecencia Patronal	2	8	6	4	20	21.51%
Desistido	5	2	4	2	13	13.98%
Abandonado	0	0	4	1	5	5.38%
En trámite	0	0	0	2	2	2.15%
Agotada la Vía Administrativa	1	0	0	0	1	1.08%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina Departamental de Sacatepéquez, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secciones de Conciliaciones y Visitaduría, Inspección General de Trabajo.



\* Datos Preliminares, no definitivos, hasta abril de 2008.

En este cuadro disminuye el grado de efectividad para conciliar, ya que de un 72 % desciende a un 48 %, siendo probablemente un efecto de ese descenso, el hecho que ya no existe una relación de trabajo y se hace notar en este caso, el mayor grado de incomparecencia por parte del patrono a las audiencias señaladas por los inspectores que es de un 21 %, lo que demuestra la poca fuerza coercitiva de la Inspección General de Trabajo para obligar a los patronos a comparecer a las juntas conciliatorias.

El porcentaje de eficacia es bastante alto y cada año hay un aumento en la demanda de atención por parte de trabajadores municipales en la Inspección de Trabajo, siendo un efecto bastante notorio, que en los primeros cuatro meses del presente año se llegó a una cifra de 38 casos atendidos, lo que refleja el alto grado de finalización de relaciones de trabajo en las municipalidades del departamento de Sacatepéquez,

El interés de los representantes de las municipalidades por resolver sus conflictos laborales es bastante amplio, no obstante conocer el Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, ven en la Inspección General de Trabajo a un organismo capaz de solucionar sus conflictos y evitar un desgaste mayor en una instancia judicial, beneficiando a ambas partes y evitando un gasto innecesario, que lo único que provoca es más pobreza dentro de la población.

### CUADRO NO. 3

**CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, ATENDIDOS POR MUNICIPALIDAD  
EN LA SECCIÓN DE VISITADURÍA EN EL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ DEL AÑO 2005 A 2008**

MUNICIPIO	CONCILIADO	NO CONCILIADO	ABANDONADO	ADMINISTRATIVA AGOTADA VÍA	DESISTIDO	TOTAL	%
Jocotenango	3	1	0	0	0	4	7.84%
La Antigua Guatemala	30	2	1	4	1	38	74.51%
Pastores	1	0	0	0	0	1	1.96%
San Antonio Aguas Calientes	1	0	0	0	0	1	1.96%
San Bartolomé Milpas Altas	1	0	0	0	0	1	1.96%
San Juan Alotenango	0	1	0	1	0	2	3.92%
San Miguel Dueñas	0	0	0	0	1	1	1.96%
Santa Catarina Barahona	0	0	0	1	0	1	1.96%
Santa Lucía Milpas Altas	1	0	0	0	0	1	1.96%
Santiago Sacatepéquez	0	0	1	0	0	1	1.96%
TOTAL	37	4	2	6	2	51	100%

Fuente: Oficina Departamental de Sacatepéquez, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secciones de Conciliaciones y

Visitaduría, Inspección General de Trabajo.

Un aspecto a resaltar y de bastante importancia en el cuadro analizado, es el hecho que la mayor cantidad de casos corresponden a la Municipalidad de La Antigua Guatemala y su importancia radica en que, de lo investigado, en ese ente municipal existe un sindicato que entabló un conflicto colectivo de trabajo, que buscaba la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por consiguiente el sindicato emplazó al ente municipal y éste no podía despedir a los trabajadores, razón por la que al haberlos despedido, la Inspección General de Trabajo comparecía a realizar el procedimiento de reinstalación de los trabajadores despedidos y que no obstante realizar esta acción de despedir trabajadores, también hubo una anuencia a realizar la conciliación y reinstalar a los trabajadores en su lugar de trabajo.

La mayor parte de representantes municipales aceptan la conciliación como un método necesario para la resolución de sus conflictos, siendo bastante bajo el total de casos que no llegaron a una buena resolución de sus controversias de trabajo.

## CUADRO No. 4

### CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, ATENDIDOS POR MUNICIPALIDAD EN LA SECCIÓN DE CONCILIACIONES EN EL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ DEL AÑO 2005 A 2008

MUNICIPIO	CONCILIADO	NO CONCILIADO	INCOMPARARECENCIA PATRONAL	ABANDONADO	ADMINISTRATIVA	AGOTADA VÍA	DESISTIDO	EN TRAMITE	TOTAL	%
Ciudad Vieja	0	2	1	0	0	0	0	0	3	3.23%
Jocotenango	11	2	4	2	1	3	0	0	23	24.73%
La Antigua Guatemala	26	2	6	3	0	2	0	0	39	41.94%
Magdalena Milpas Altas	1	0	5	0	0	0	0	1	7	7.53%
Pastores	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1.08%
San Antonio Aguas Calientes	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1.08%
San Juan Alotenango	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.08%
San Lucas	0	0	0	0	0	0	4	0	4	4.30%
Santa Catarina Barahona	0	0	2	0	0	0	1	0	3	3.23%
Santa Lucía Milpas Altas	1	0	0	0	0	0	1	1	3	3.23%
Santa María de Jesús	5	0	1	0	0	0	0	0	6	6.45%
Santo Domingo Xenacoj	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1.08%
Sumpango	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.08%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina Departamental de Sacatepéquez, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secciones de Conciliaciones y Visitaduría, Inspección General de Trabajo.

En el presente cuadro se analizan las mismas muestras del cuadro de conciliaciones, buscando reflejar las municipalidades del departamento, que han sido llevadas por trabajadores a la Inspección General de Trabajo.

Un hecho de bastante relevancia es que la cabecera departamental de La Antigua Guatemala y el municipio de Jocotenango, son quienes más casos a resolver presentan en este cuadro, siendo también bastante alto el resultado de expedientes conciliados por los representantes de ambas municipalidades.

De un total de 16 municipios, 13 han sido citados a la Inspección General de Trabajo, por lo tanto la función de ésta es fundamental para poder resolverlos. En líneas generales existe en el departamento de Sacatepéquez un elevado índice de aceptación hacia la intervención de la Inspección General de Trabajo, que cumple con su función primordial que es la protección de la parte más débil de la relación de trabajo y el fin plasmado en el Código de Trabajo, que es la de participar en todo conflicto de trabajo de que tengan conocimiento y que su función sea eminentemente conciliadora.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t., 14a. ed.; Viamonte, Buenos Aires, República Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

CAUBET, Amanda Beatriz. **Trabajo y seguridad social**. 1vol.; 1a. ed.; Buenos Aires, República Argentina: Ed. Errepar S.A., 2002.

CHACÓN DE MACHADO, Josefina. **Introducción al derecho**. Guatemala: Ed. Superior Guatemalteca, 1985.

DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Manual fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana, 1977.

FLORES GOMEZ, Fernando. **Introducción al estudio del derecho y derecho civil**. 1vol.; 6a. ed. México: Ed. Porrúa S. A., 1990.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 1vol.; 35a. ed.; México: Ed. Porrúa S. A., 1984.

GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 1t., 2vol.; 10a. ed.; Argentina, Ed. Lexis Nexis, S. A., 2004.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed: Cooperativa de Ciencia Política R. L. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1987.

MAZA, Miguel Angel. **Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 1a. ed.; Argentina, Ed. La Ley S. A. 2005.

MONROY CABRA, Marco, **Introducción al derecho**. 6a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis Librería., 1983.

NAJARRO PONCE, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**. Guatemala: Ed: Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1987.

PACHECO GOMEZ, Máximo, **Teoría del derecho**. 4a. ed.; República de Chile: Ed. Jurídica de Chile. 1990.

PEREIRA OROZCO, Alberto, **Introducción al estudio del derecho I**. 1a. ed., Guatemala: Ed. Imprenta Ramírez, 2001.

PEREIRA, O. A. y M. P. Richter. **Derecho constitucional**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones de Pereira, 2005.

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Ley de Servicio Civil**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1968.

**Código Municipal**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 12-2002, 2002.

**Ley de Servicio Municipal**. Congreso de la República, Decreto número 1-87, 1987.

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



**Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.**  
Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.